



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Comunicación organizacional y clima laboral en
docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de
Huaral – 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Grace Elvira Vargas Calderon

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERU – 2017

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
Presidente

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda
Secretario

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales
Vocal

Dedicatoria

A nuestro Señor por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi hija, mi mamá, mi esposo y mi familia por todo el apoyo incondicional que me han brindado en el transcurso de este, mis estudios

A mi asesor por su apoyo constante y a todos aquellos que contribuyeron en la realización de este trabajo de investigación.

Grace Elvira Vargas Calderón

Agradecimientos

Agradezco a la Universidad César Vallejo por la oportunidad brindada para poder superarme y lograr mis capacidades y así poder optar el grado de magíster.

A mi estimado asesor Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales, quien con su sabios conocimientos nos guió en el desarrollo del presente estudio de investigación. Finalmente agradecer a todos aquellos quienes con sus palabras de aliento y apoyo incondicional contribuyeron al desarrollo de este trabajo.

La tesista

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Grace Elvira Vargas Calderón estudiante del programa maestría gestión pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°40548686, con la tesis titulada: “Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia, fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 18 de marzo de 2017

Br. Grace Elvira Vargas Calderón
DNI N° 40548686

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos sección de postgrado de La Universidad César Vallejo para optar el grado de magíster en gestión pública, presento el trabajo de investigación descriptiva correlacional denominado: “Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016”. La investigación tiene la finalidad de establecer la relación que existe entre la comunicación organizacional y el clima laboral.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I se expone los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el planteamiento del problema: incluye la realidad problemática y la formulación del problema, las hipótesis y los objetivos. En el capítulo II: contiene la variable, la operacionalización de las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño, la población, muestra, muestreo, la técnica e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis. En el capítulo III: corresponde a las interpretaciones de los resultados; que comprende la descripción y la prueba de hipótesis. En el capítulo IV: se muestra la discusión de los resultados con los antecedentes internacionales y nacionales. En el capítulo V: se emite las conclusiones de la investigación. En el capítulo VI: se presentan las recomendaciones, en el capítulo VII, están las referencias y finalmente están los anexos en el cual se presentan, la matriz de consistencia, los instrumentos y otros.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Carátula	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	15
1.1.1. Antecedentes internacionales	15
1.1.2. Antecedentes nacionales	17
1.2 Fundamentación teórica	19
1.2.1. Base teórica de la variable comunicación organizacional	19
1.2.2. Base teórica de la variable clima laboral	24
1.3 Justificación	29
1.3.1. Justificación teórica	29
1.3.2. Justificación práctica	29
1.3.3. Justificación metodológica	30
1.4 Problema	30
1.4.1. Realidad problemática	30
1.4.2. Formulación del problema	31
1.4.2.1. Problema general	31
1.4.2.2. Problemas específicos	31
1.5 Hipótesis	32
1.5.1. Hipótesis general	32
1.5.2. Hipótesis específicas	32

1.6	Objetivos	32
1.6.1.	Objetivo general	32
1.6.2.	Objetivos específicos	33
II.	METODOLOGÍA	34
2.1	Variables de investigación	35
2.1.1.	Definición conceptual de las variables	35
2.1.2.	Definición operacional de las variables	35
2.2	Operacionalización de variables	36
2.3	Metodología	37
2.4	Tipo de estudio	38
2.5	Diseño	38
2.6	Población, muestra y muestreo	39
2.6.1.	Población	39
2.6.2.	Muestra	42
2.6.3.	Muestreo	43
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.7.1.	Técnica	46
2.7.2.	Instrumento de recolección de datos	46
2.7.3.	El cuestionario	46
2.7.4.	Validación del instrumento	48
2.7.5.	Confiabilidad del instrumento	49
2.8	Método de análisis de datos	50
III.	RESULTADOS	52
3.1	Resultados descriptivos	53
3.2	Análisis de contingencia	55
3.3	Prueba de Hipótesis	57
3.3.1.	Prueba de hipótesis general	57
3.3.2.	Prueba de hipótesis específicas	58
IV.	DISCUSIÓN	61
V.	CONCLUSIONES	68
VI.	RECOMENDACIONES	68
VII	REFERENCIAS	70
		74

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Anexo 3: Cuestionario sobre comunicación organizacional

Anexo 4: Cuestionario sobre clima laboral

Anexo 5: Análisis de fiabilidad del instrumento comunicación organizacional

Anexo 6: Análisis de fiabilidad del instrumento clima laboral

Anexo 7: Base de datos originales

Anexo 8: Artículo científico

Anexo 9: Certificado de validación del instrumento que mide comunicación organizacional

Anexo 10: Certificado de validación del instrumento que mide clima laboral

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable la comunicación organizacional	36
Tabla 2. Operacionalización de la variable: clima laboral	37
Tabla 3. Distribución de la población de estudio	41
Tabla 4. Submuestras de las II.EE. públicas del nivel inicial de la UGEL 10, 2016.	45
Tabla 5. Validación del cuestionario que mide la comunicación organizacional	48
Tabla 6. Validación del Cuestionario que mide el clima laboral	48
Tabla 7. Niveles de confiabilidad.	49
Tabla 8. Nivel de confiabilidad del instrumento de comunicación organizacional	49
Tabla 9. Nivel de confiabilidad del instrumento de clima laboral	50
Tabla 10. Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones de Spearman	51
Tabla 11. Nivel de comunicación organizacional en docentes de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.	53
Tabla 12. Nivel del clima laboral en docentes de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.	54
Tabla 13. Distribución porcentual de encuestados según comunicación organizacional y clima laboral	55
Tabla 14. Nivel de correlación y significancia de la comunicación organizacional y el clima laboral	57
Tabla 15. Nivel de correlación y significancia de la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral	58
Tabla 16. Nivel de correlación y significancia de la comunicación organizacional descendente y el clima laboral	59
Tabla 17. Nivel de correlación y significancia de la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral	60

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel de comunicación organizacional	53
Figura 2. Nivel de clima laboral	54
Figura 3. Distribución porcentual de encuestados según comunicación organizacional y clima laboral	55

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. La muestra de estudio estuvo conformada por 132 docentes en los cuales se han aplicado las variables: comunicación organizacional y clima laboral.

El método que se ha empleado en la investigación es el hipotético - deductivo. El tipo de investigación es básica con un nivel correlacional, el diseño fue el no experimental, de corte transversal, que recopiló la información en un instante determinado para lo cual se aplicaron los instrumentos: cuestionario sobre comunicación organizacional, el cual estuvo conformado por 20 Ítems en la escala de Likert y el cuestionario clima laboral, conformada por 30 Ítems en la escala de Likert. Mediante el procesamiento de las diversas dimensiones se obtuvo los resultados que se presentan de manera gráfica y textual.

De la misma manera, después de haber desarrollado la investigación, aplicando los instrumentos, se desarrolló la prueba de las hipótesis y se pudo llegar a la siguiente conclusión: existe relación positiva y moderada ($Rho = 0,442$; $p = 0.000 < 0.05$) entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, comprobando así la hipótesis planteada.

Palabras clave: comunicación organizacional y clima laboral

Abstract

The present research had as general objective, to determine the relation between the organizational communication and the work climate in teachers of the initial level of I.E. Public of the district of Huaral - 2016. The sample of study was conformed by 132 teachers in whom the variables have been applied: organizational communication and work climate.

The method that has been used in the research is the hypothetical - deductive one. The type of research is basic with a correlational level, the design was non-experimental, cross-sectional, which compiled the information at a specific time for which the instruments were applied: a questionnaire on organizational communication, which consisted of 20 items in the Likert scale and the labor climate questionnaire, conformed by 30 items in the Likert scale. By means of the processing of the various dimensions, the results were obtained in graphic and textual form.

In the same way, after having developed the research, applying the instruments, the hypothesis test was developed and the following conclusion could be reached: there is a positive and moderate relation ($Rho = 0.442$; $p = 0.000 < 0.05$) between the Organizational communication and the working environment in teachers of the initial IE level Public of the district of Huaral - 2016, verifying thus the hypothesis raised.

Key words: organizational communication and working climate

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Papic (2016), en su tesis para optar el grado de doctor denominada *La comunicación organizacional en entidades educativas* en la Universidad de Málaga – España. Planteó como objetivo primordial: Analizar la aplicación de la comunicación organizacional interna, entre los directivos y el profesorado, en el marco del incremento de la eficacia de la gestión escolar en el establecimiento educativo, adscrito a las comunas de Pudahuel y de la Cisterna. Para ello dirigió su investigación al tipo descriptivo, además contó con la participación de una muestra de estudio que estuvo conformada por 22 encuestados a quienes se les aplicó los instrumentos de recolección de datos y le permitieron concluir que: a) Se reconoce cierta tendencia entre los directivos y el profesorado para desempeñar la coordinación del trabajo, dirigida al cumplimiento de las metas a través de ejercitar una interrelación profesional con sus superiores y pares. b) se identifica una tendencia entre los directivos y el profesorado sobre la utilización de los canales de comunicación disponibles en su establecimiento, tales como contactos interpersonales, escritos, audiovisuales, telecomunicaciones e informática para transmitir informaciones de acuerdo con los objetivos, a cumplir al enviarla y el empleo de los canales personales en donde la información se da de una persona a otra, para posibilitar el acceso a la información general de la organización.

Mejía (2014), en su trabajo de investigación titulada *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa*, presentada en la Universidad Autónoma de Querétaro para adquirir el grado de magíster se propuso como objetivo esencial: determinar los principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo y para ello empleó una metodología de tipo descriptivo, transversal y correlacional, el diseño que empleó fue el no experimental y el método fue el hipotético-deductivo. Además para tal trabajo contó con una muestra compuesta por 30 docentes en donde luego de aplicar sus instrumentos y procesar datos pudo concluir que: El clima laboral repercute en el trabajo del personal que labora, puesto que el 27%

de los encuestados se siente recompensado con el trabajo que realiza, el 67% considera que su jefe se interesa por el trabajo que realiza, el 40% manifiestan que se reconoce el logro de sus resultados y el 70% manifiesta tener el mobiliario e infraestructura adecuada para su trabajo.

Díaz (2014), en su tesis magistral *Comunicación organizacional y trabajo en equipo en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango*, en la Universidad Rafael Landívar de México. Tuvo como objetivo general: Determinar cómo influye de la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango. La investigación se desarrolló con un diseño descriptivo, la muestra estuvo compuesta por 45 encuestados. Las conclusiones fueron las siguientes: a) la comunicación organizacional influye de manera considerable en todas las áreas del trabajo en equipo lo cual hace que se fomente un ambiente de trabajo donde hay confianza, respeto, etc., mediante una buena comunicación. b) según a como perciben los trabajadores la comunicación descendente mencionan que hay un clima considerable donde prima la cordialidad y el buen trato entre los colaboradores y los jefes.

Balarezo (2014), en su estudio magistral *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive* en la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador. Se planteó como Su propósito general fue: El tratar la incidencia de una deficiente comunicación organizacional interna en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE. El estudio se desarrolló con un diseño correlacional, descriptivo, explicativo. La muestra estuvo conformada por 30 encuestados. Las conclusiones más relevantes son: a) Las debilidades que hay en la comunicación organizacional interna repercuten en la coordinación de las actividades dentro de la institución. b) La comunicación organizacional tiene influencia directa en la escasa productividad de la empresa San Miguel Drive así como también en el actuar de los colaboradores.

Gómez (2007), en su tesis para ser doctor titulada *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*, presentada en la

Universidad de Málaga, tuvo como objetivo general: Demostrar como la información es un valor infrautilizado en la mayoría de las empresas e instituciones actuales y que debe situarse al mismo nivel que otros recursos mejor considerados (humanos, tecnológicos, económicos, etc.). La metodología que usó fue la hipotética –deductiva, además de las técnicas cualitativas y cuantitativas; y también empleó un diseño no experimental y descriptivo. Su muestra de estudio estuvo conformada por 175 encuestados. Y su conclusión más relevante fue: Las organizaciones cambian periódicamente procesos, servicios y productos objeto de su actividad y, como consecuencia, las funciones y tareas de sus miembros. Esto obliga a estar permanentemente informados de todos los cambios producidos tanto dentro como fuera de la entidad.

1.1.2. Antecedentes nacionales

León (2015), desarrolló su tesis denominada *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la institución educativa nº 5170, Perú Italia de Puente Piedra, provincia y región lima, año 2013*, con el fin de optar el grado académico de magister por la Universidad Nacional de San Marcos y para ello tuvo como objetivo principal determinar la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013. Su estudio fue de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal; su muestra de trabajo estuvo compuesta por 27 encuestados. Al final de su investigación el autor concluyó que: El clima organizacional se relaciona significativamente con el estilo de liderazgo del director de la institución educativa 5170 Perú Italia de puente piedra año 2013, lo cual tiene sustento en el valor obtenido de la prueba de Pearson de 0,912 y según a la escala de medición esta correlación es muy buena por lo cual se tuvo que aceptar la hipótesis de quien investiga.

Córdova (2014), al realizar su estudio de investigación titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de Las Instituciones Educativas Públicas de la RED Nº 01 del distrito de Bellavista Callao 2013*, presentada en la Universidad César Vallejo para llegar a ser doctor en educación se planteó como objetivo determinar la relación entre el clima

organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de Las Instituciones Educativas Públicas de la RED N° 01 del distrito de Bellavista Callao 2013, para ello su trabajo se centró en un tipo de estudio básica, de diseño no experimental descriptivo correlacional, y contó con una población de 273 docentes considerándola como muestra censal, además el método empleado fue el hipotético deductivo y el análisis de los datos lo desarrolló con el método de análisis de datos de correlación de Spearman lo cual al final le permitieron concluir que: El clima organizacional y la satisfacción organizacional presentan una relación positiva y débil según la correlación de Spearman de 0.409, $p < 0.05$.

Tuesta (2010), al hacer su estudio magistral titulada *Autoevaluación de la Comunicación Organizacional Interna en la Institución Educativa Santo Toribio de Mogrovejo del distrito de Chiclayo - 2010*, en la Universidad Santo Toribio De Mogrovejo, se planteó como objetivo general: Analizar los resultados de la autoevaluación de la calidad de la comunicación organizacional interna, en la Institución Educativa; para ello usó el método descriptivo-interpretativo y se enfocó en los criterios cualitativos de tipo descriptivo. Su muestra de trabajo la conformaron 57 personas y en cuanto a los resultados de la autoevaluación, un 62% manifestaron estar de acuerdo con la difusión de los documentos de gestión institucional. El 50% manifestó estar en desacuerdo sobre los mecanismos de información y comunicación, mientras que el 76% están de acuerdo en que se debe haber una comunicación más efectiva y asertiva. Estos resultados además le han permitido concluir que: La autoevaluación ha permitido recabar información importante, en cuanto a la organización educativa lo cual conllevaron a una reflexión sobre los resultados para plantearse estrategias para mejorar, así como también buscar la mejora en varios aspectos de la gestión de la comunicación organizacional.

Villafranca (2010), al desarrollar su tesis magistral *Relación entre el clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones educativas de inicial de la RED N° 08 de la región Callao*, en la Universidad San Ignacio de Loyola empleó un método de tipo descriptivo con un nivel correlacional, además se planteó un diseño no experimental de corte transversal y un método hipotético-deductivo. Para llevar a cabo su trabajo contó con la participación de una muestra

que estuvo compuesta por 66 docentes en quienes aplicó sus instrumentos de recolección de datos y cuyos resultados le permitieron llegar a la siguiente conclusión: La atmósfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso que tienen los docentes.

Saccca (2010), hizo la investigación titulada *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) del distrito de San Martín de Porres*, presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con el fin de lograr ser magister en educación con mención en gestión de la educación, para tal hecho el autor se planteó como propósito principal determinar la relación que existe entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) del distrito de San Martín de Porres y para ello adoptó como tipo de estudio al tipo básica con un nivel correlacional; así mismo el diseño que ha utilizado corresponde al no experimental, de corte transversal y el método de análisis de datos al de Spearman. Su muestra representativa estuvo compuesta por todos los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) del distrito de San Martín de Porres en los cuales aplicó sus cuestionarios para recabar la información necesaria los cuales le permitieron concluir que: El clima institucional se relaciona con el desempeño académico con una correlación alta de $r = 0.768$ y $p = .000$.

1.2. Fundamentación teórica

1.2.1. Base teórica de la variable Comunicación organizacional

Base teórica de la comunicación organizacional de Robbins

La comunicación se ha convertido en un importante factor en todas las organizaciones para su desarrollo, tal es así que Robbins (2013) manifestó que “si una comunicación en una organización es deficiente, entonces es probable que los conflictos internos se citen con mayor frecuencia” (p. 336). Entonces si las relaciones comunicativas en las organizaciones son débiles con mayor razón se podría presentar problemas de acuerdo y tomas de decisiones

Robbins (2013) señaló que “contar con buenas habilidades de comunicación resulta fundamental para tener éxito profesional” (p. 336), es decir el ser humano

por naturaleza es un ser que se debe relacionar con otros para su desarrollo tanto personal como en conjunto y es por ello que indicar que una de las grandes razones para el desempeño exitoso de un grupo de individuos en una organización es la comunicación asertiva que hay entre ellos.

El autor manifiesta que ningún individuo, grupo u organización puede subsistir sin que transmita mensajes con significados entre sus integrantes; ya que solo de esta manera se pueden intercambiar las ideas y las informaciones. Además señala que para que la comunicación dentro de una organización sea transparente y significativa debe incluir la transferencia como la comprensión de significados.

Finalmente Robbins (2013) señaló que “la comunicación en una organización debe de tener cuatro funciones elementales para su correcto empleo entre los colaboradores los cuales son: el control, la motivación, la expresión emocional y la información” (p. 336).

Ello implica que en toda organización debe coexistir la comprensión entre los miembros que la integran, y el desarrollo de la institución dependerá del grado de comunicación que se presente entre sus miembros y las políticas asertivas que esta implica, puesto que no solo basta comunicarse, sino saber enviar el mensaje y entender correctamente la información.

Definición de la variable comunicación organizacional

Para Guzmán (2012) “Es un proceso que consiste en intercambiar información dentro y fuera de una organización cuyo fin ha sido planificado previamente; se emplea para estructurar los diferentes procesos comunicativos de las instituciones o empresas” (p. 70). De lo expuesto se puede entender que esta comunicación tiene un propósito, el cual está relacionado al intercambio de información que puede llevarse a cabo dentro y/o fuera de la organización.

Por otro lado, Ansede (2010) refiere que la comunicación organizacional es “el conjunto de mensajes integrados por símbolos verbales y signos no verbales que se transmiten de manera didáctica y seriada dentro de un marco institucional” (p. 2).

Como sostiene el autor, el proceso comunicativo es cotidiano y lo realizan quienes integran una empresa y no se refiere únicamente a información articulada en palabras, sino que también puede ser una comunicación no verbal.

Así mismo, Rodríguez (2010) refiere que la comunicación organizacional es:

Una causa y efecto de hacer que otra persona participe de lo que uno posee, en otras palabras, consiste en otorgar a otros un asunto, tomando en consideración su opinión al respecto, es el proceso a través del cual un sujeto se contacta con otro por medio de un mensaje, a la expectativa que este último le brinde una respuesta, la cual puede ser una opinión, una conducta o una actitud. (p.12)

Entonces, esta comunicación puede ser entendida como dar a conocer a otras personas un tema o asunto a través de un mensaje, para obtener una respuesta de los demás y tomarla en consideración.

Rebeil (2000) acerca de la comunicación organizacional señaló que:

Es aquella que se enmarca dentro de un sistema social, político, económico y cultural, la cual cumple la función de obtener la contribución activa y constante de todo el personal que lo integra, y busca la apertura de espacios de diálogo y discusión de la problemática empresarial, con el fin de lograr soluciones que beneficien a la organización y que la hagan más productiva. (p.15)

Según el autor, la comunicación organizacional propicia que los integrantes de una empresa aporten opiniones activamente a la solución de los problemas, de esta manera la organización se beneficiaría y sería más productiva.

Para Davis y Newstrom (1991) la comunicación organizacional está referida a “la transferencia de información y comprensión entre las personas de una misma organización para el entendimiento de sus funciones y la coordinación de las mismas” (p.83).

Los autores indican que la comunicación cumple un rol coordinador dentro de una institución, para que cada integrante conozca las funciones que se le han sido asignadas.

Dimensiones de la variable comunicación organizacional

Dimensión 1: Comunicación ascendente

Guzmán (2012) menciona que la comunicación ascendente, “Pretende obtener como resultado mejorar las actitudes de los trabajadores y su moral, por tal motivo los mensajes que circulan en las redes ascendentes se clasifican como humanos o de integración” (p. 75).

Entonces, si la comunicación ascendente es óptima, se logrará mejorar las actitudes de los empleados, pues como cualquier persona necesitan que sus opiniones y sugerencias sean escuchadas.

Así mismo, Ramírez (2010) la comunicación ascendente se refiere a:

La comunicación que fluye hacia niveles más altos y que surge de los niveles básicos de la institución y cuyo recorrido es lo opuesto de la descendente: nacen de la base de los empleados y se va siguiendo diferentes rutas, según cómo estén organizados los canales comunicativos, hacia el nivel directivo de la organización. (p.4)

El término “ascendente” significa subir, por lo tanto esta comunicación nace desde la base de la organización, es decir, los empleados y asciende hacia los funcionarios de la alta dirección de la institución.

Para Gibson (1997) la comunicación ascendente es “la comunicación que surge desde los niveles inferiores de una empresa hasta los más altos. Incluye métodos como: reuniones grupales, buzón de sugerencias y procedimientos para presentar quejas e inconformidades” (p. 657).

La manera como se manifiesta esta comunicación es a través de las reuniones grupales, en las cuales el personal del nivel básico de la empresa puede brindar una opinión respecto a ella, así como también se utilizan los

buzones de sugerencias, etc. con el propósito de que los empleados puedan dar un valioso aporte a su centro de trabajo.

Dimensión 2: Comunicación descendente

Guzmán (2012) considera que la comunicación descendente es:

Una dimensión de rutas comunicativas formales que se estudia con mayor frecuencia. La autoridad y el prestigio se manifiestan en las comunicaciones descendentes; ya que, quienes ocupan los cargos superiores en la empresa demuestran interés, naturalmente, por el buen funcionamiento de los procesos comunicativos destinados a sus empleados. (p. 74)

Los directivos de una empresa necesitan comunicarse con el personal de niveles inferiores, a esto se le conoce como comunicación descendente, la cual según el autor, denota autoridad.

Por otro lado, Ramírez (2010) hace referencia que la comunicación descendente “es la que baja desde la dirección, hacia niveles distintos de los subordinados. Es el tipo de comunicación más común y a la que se le da más importancia, por lo cual, en la mayoría de los casos está bien organizada” (p. 3).

Según el autor, la comunicación descendente es la más usual en una organización, pues son los directivos quienes siempre dan a conocer sus requerimientos y lo que se espera de cada empleado, para que puedan cumplir sus funciones.

Gibson (1997) indicó que la comunicación descendente es “el tipo de comunicación que recorre desde los más altos niveles de la institución hacia los más bajos. Abarca políticas de la empresa, órdenes, directivas y memorandos oficiales” (p. 656).

Para Gibson, la comunicación descendente es aquella en la cual los jefes hacen saber a sus subordinados sus órdenes, quejas y objetivos, para que ellos puedan trabajar en función a eso.

Dimensión 3: Comunicación horizontal

Así mismo, Guzmán (2012) con respecto a la comunicación horizontal, indicó que “es el intercambio de mensajes de modo lateral, entre colaboradores que están en el mismo status de jerarquía dentro de la empresa” (p. 76).

Los trabajadores que pertenecen a un mismo nivel en una organización también intercambian información, a esto es lo que se le llama comunicación horizontal, pues no va de directivos a subordinados ni viceversa, sino a los que tienen un mismo nivel de jerarquía.

Ramírez (2010) indicó que “la comunicación horizontal se refiere a la información compartida entre personas del mismo nivel jerárquico. Permite coordinar y resolver problemas entre las unidades” (p. 4).

El personal de un mismo nivel de autoridad, con mayor razón debe trabajar de forma conjunta y utilizar la comunicación para hacer coordinaciones de sus actividades, discutir y dar soluciones a problemas según su jerarquía.

Para Gibson (1997) la comunicación horizontal es “aquella que fluye en el cumplimiento de diversas funciones y que es esencial para organizar e integrar los trabajos dentro de una organización” (p. 657).

Según el autor, la importancia de esta comunicación radica en que permite organizar y coordinar al personal de un mismo nivel, en el cumplimiento de sus funciones dentro de una organización.

1.2.2. Base teórica del variable clima laboral

Teoría X y la Teoría Y de McGregor

El autor de esta teoría, Douglas McGregor propone dos lados opuestos de la naturaleza humana, un enfoque positivo y negativo, después de estudiar el modo en cómo los jefes de una empresa se relacionaban con sus empleados, llegó a la conclusión de que el empleador construye una conducta para con sus empleados según dos perspectivas:

Teoría X: Supone que al personal no le agrada el trabajo, son haraganes, evaden asumir responsabilidades y se les debe obligar a trabajar.

Teoría Y: Plantea que a los trabajadores les agrada trabajar, son creativos, son capaces de asumir responsabilidades y pueden auto direccionarse.

Comparando con la teoría de las necesidades de Maslow, la teoría X prioriza que las necesidades fisiológicas y de seguridad dominan al hombre. La teoría Y estima que las necesidades de aspecto social y estima son las que predominan en el hombre. McGregor señala que la teoría Y es el enfoque positivo y adecuado, por lo tanto una buena relación entre empleado y empleador incrementa el esfuerzo grupal y el compromiso laboral.

Lamentablemente, la evidencia para confirmar las teorías es escasa, y en el mundo real hay ejemplos de jefes eficaces que logran resultados practicando la teoría X, sin embargo se recomienda que el trato con el empleado no sea hostil.

Definición de la variable: clima laboral

Mikulic & Cassullo (2013) dijeron sobre el clima laboral que:

Está determinado por los individuos y viene a ser una percepción colectiva del ambiente donde se trabaja, parte de una categoría superior que es el clima social. El clima social es el enfoque que estudia la conducta humana en contextos sociales. (p.7)

Entonces, el clima laboral viene a ser la manera como los empleados se sienten en el lugar donde trabajan, y este concepto específico parte de otro más amplio que es el clima social.

Según Gan & Berbel (2007) plantearon que:

El clima laboral es una conceptualización dinámica, ligada al compromiso e identificación laboral, con variables estructurales, también es la percepción de satisfacción y bienestar laboral en la atmósfera colectiva y se demuestra con los comportamientos y actitudes de cada miembro de la organización. (p. 179)

Según el autor el clima laboral está asociado a la identificación y compromiso con la empresa, si los trabajadores se sienten satisfechos o insatisfechos en el trabajo, lo demostrarán con sus actitudes y conductas.

Para Llanea (2007) el clima laboral es:

El producto de la valoración de elementos culturales de una empresa dado por parte de los empleados. Si existe una percepción negativa en las variables puede ocasionar estrés. Por lo tanto el comportamiento de un individuo no es el resultado de las condiciones de trabajo sino que depende de la manera como él perciba estas condiciones. (p. 466)

De lo expuesto, se entiende que los trabajadores perciben sus condiciones laborales y forman una valoración, la cual puede ser positiva o negativa, de ser positiva existirían buenas relaciones y trabajo en equipo; de ser negativa ocasionaría situaciones problemáticas y de estrés.

Para Del Pulgar (1999) el clima laboral es “una característica del hombre como una variable que forma parte del sistema que busca integrar al trabajador con su grupo y organización” (p. 58), Si el clima laboral es positivo puede propiciar la integración del personal a bien de la empresa.

Koenes (1996) señalo que el clima laboral “es el resultado y consecuencia directa de los valores, los comportamientos y los símbolos que sean dominantes en su cultura. Mantiene una estrecha relación con los valores de satisfacción que la empresa haya incorporado a los puestos de trabajo” (p. 166).

Para el autor el clima laboral es producto de varios elementos culturales y lo que influye mucho es la satisfacción que cada trabajador debe sentir en su puesto de trabajo.

Dimensiones de la variable clima laboral

Dimensión 1: Relaciones

Mikulic & Cassullo (2013) indicaron sobre esta dimensión que “evalúa el nivel de compromiso e interés de los colaboradores con su trabajo y el grado de apoyo que brinda la dirección a sus empleados e incentivo al apoyo mutuo” (p. 11).

Las relaciones humanas son esenciales en una organización, y los directivos deben propiciar que estas relaciones sean positivas, incentivando a sus trabajadores a apoyarse mutuamente y trabajar en equipo.

Según Chiavenato (2011) las relaciones “son muestra de un clima laboral propicio, donde los trabajadores se sienten identificados con su empresa y la dirección les brinda el soporte emocional para fomentar la cooperación entre todos” (p. 296).

Las buenas relaciones se entablan en un clima laboral en el cual existían ánimos de cooperación y un alto grado de identificación con su empresa, y quienes deben hacer posible este clima óptimo para el personal, deben ser los directivos

Robbins (2013) señaló que las relaciones son “interacciones entre personas que se bifurcan, por un lado, en relaciones internas, con los pares, y por otro, en relaciones externas, con personas de otro rango en una organización” (p. 18).

Según el autor las relaciones que existen en una empresa van más allá de la amistad y compañerismo que pueda haber entre trabajadores de un mismo rango, sino que también deben existir relaciones con los jefes y personas de otro nivel, ya sea superior o inferior, dentro de la organización.

Dimensión 2: Autorrealización

Mikulic & Cassullo (2013) indicaron que sobre esta dimensión que:

Considera el nivel en que se estimula al personal a ser autosuficientes y a tomar decisiones propias; la relevancia que tiene buena la planificación, la eficiencia y finalización de las tareas y el nivel en que la presión o la urgencia predominan en el ambiente laboral. (p. 11)

Se entiende que un empleado autosuficiente es capaz de tomar decisiones con autonomía, planificar y llevar a cabo sus labores y proyectos.

Según Chiavenato (2011) señaló que la autorrealización “se trata de explotar integralmente nuestro potencial para convertirnos en la mejor versión de nosotros mismos. Consiste en llegar a ser mejor uno mismo en plenitud” (p. 123). Cuando

una persona aspira a la autorrealización, desea alcanzar su máximo potencial, esta aspiración es positiva no solo para el hombre que anhela alcanzarla sino también para todo su entorno, incluyendo su centro de trabajo.

Robbins citando a Maslow (2013) dijo que “la autorrealización es una motivación que impulsa a convertirse en lo que una persona es capaz de ser: incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial” (p.203). La autorrealización viene a ser entonces un impulso hacia una dirección correcta, propicia el querer convertirse en un ser humano mejor del que ha sido hasta ahora

Dimensión 3: Estabilidad y cambio

Mikulic & Cassullo (2013) indicaron que sobre esta dimensión que:

Considera la medida en que los trabajadores saben lo que se espera del cumplimiento de sus funciones y cómo se les hace saber e interiorizar las reglas y planes de trabajo; el grado en que la dirección emplea las normas y la presión laboral para tener control de los empleados; la consideración que se da al cambio y a las propuestas nuevas y por último, el nivel en que el entorno físico propicia un ambiente ameno de trabajo. (p. 12)

Los empleados conocen las labores que deben realizar diariamente, se rigen por normas y planes ya establecidos, sin embargo nada es estático y pueden ocurrir cambios que modifiquen lenta o presurosamente la actividad en una empresa y es necesario que los empleados sepan adaptarse a dichos cambios.

Llaneza (2007) señaló que “son los procesos de cambio donde existen elementos que evolucionan y otros que continúan estables. Esta doble dinámica tiene por finalidad hacer posible el cambio y a la vez evitar que el objeto que cambia se desintegre” (p. 456). Si bien en toda organización, con el pasar del tiempo surgen modificaciones y nuevas propuestas a las cuales, todo el personal debe adaptarse; también hay elementos que no cambian para mantener la estructura de la empresa.

Koenes (1996) señaló que “la estabilidad ligada al cambio se refiere a que en todas las personas se encuentran aspectos psicológicos que cambian y otros que permanecen muy estables” (p. 150). Esta perspectiva va más hacia el lado psicológico del personal, y en toda estructura mental del ser humano hay pensamientos y actitudes muy arraigadas que se mantienen, pero también como parte de la madurez hay otras ideas y comportamientos que cambian en bien de la persona.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

La presente investigación se justifica por la importancia que tienen la comunicación organizacional y clima laboral en las instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Huaral, 2016; en este sentido se considera a la comunicación organizacional como fuente de relaciones interpersonales para un clima de trabajo armonioso y sustentable en referencia a acuerdos y diferencias para el desarrollo de la institución. Así encontramos que según Robbins (2013) en su teoría de la comunicación organizacional y los aportes de Guzmán (2012) la comunicación organizacional es el intercambio de información dentro y fuera de una empresa con un fin previamente planificado. También se sustentan los aportes de la teoría X e Y de McGregor, que indica que es imprescindible contar con colaboradores actos y motivados para el trabajo en equipo apoyado por lo dicho por Mikulic & Cassullo (2013) quienes señalaron que el clima laboral está determinado por los individuos y viene a ser una percepción colectiva del ambiente donde se trabaja.

1.3.2. Justificación práctica

El aporte de este trabajo de investigación es fundamental, porque permite a la comunidad educativa, comprender los diferentes componentes de la comunicación y el clima laboral, así como percibir las dimensiones que la componen y conocer el nivel de relación que hay entre las variables de estudio. Además el presente estudio de investigación se ha realizado con la intención de optar el grado académico de magister, dando cumplimiento al reglamento de la Universidad.

1.3.3. Justificación metodológica

La investigación se justifica por pretender determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y el clima laboral, por lo cual se utilizará métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables, a través de los cuales, obtendremos los resultados de la investigación. Por otro lado la información recogida nos va a permitir llevar a cabo mejores reflexiones sobre el tema con la finalidad de recomendar algunas medidas que ayuden a lograr una institución de calidad.

1.4. Problema

1.4.1. Realidad problemática

En la actualidad se está produciendo un gran desarrollo en el ámbito empresarial y el estudio del clima laboral ha permitido que las organizaciones consideren las percepciones de sus trabajadores como un factor importante para la productividad, así mismo, las empresas están empleando saberes de la comunicación organizacional para la selección de su personal. Así tenemos a nivel de países europeos y asiáticos que la mayoría de las instituciones cuentan con personal con una alta calidad comunicativa, que sepan trabajar en equipo.

Así también se sabe según algunas investigaciones acerca de nuestra variable en estudio comunicación organizacional, en Colombia existe una cultura organizacional débil debido a que internamente las instituciones no saben qué es, y cómo se quiere desarrollar internamente. En Argentina, la mayoría de los establecimientos educativos de nivel medio, salvo los de mayor envergadura, aún no le otorgan la importancia que merece a la comunicación institucional como instrumento de planificación estratégica destinado a la implementación de políticas comunicacionales de mediano y largo plazo tendientes a trabajar con los públicos internos y externos.

Es por ello que basados en las informaciones ya expuestas, se deduce que en las instituciones a nivel nacional se puede evidenciar que existe insatisfacción, desmotivación, descoordinación por parte del personal docente, administrativo y demás miembros de la comunidad educativa; a causa de una deficiente

organización dentro de la gestión de las instituciones. La comunicación interna en la organización cumple un rol fundamental para el logro de los objetivos planteados institucionalmente y para el bienestar de las personas. La comunicación hace posible que la gente se organice, defina sus objetivos, comparta sus tareas, tome decisiones, resuelva problemas, etc.

En nuestra realidad local, en el distrito de Huaral se percibe un ambiente sopesado con el trabajo en las instituciones, ello se refleja en los estados de ánimo de cada docente, en las actitudes, en la disposición para el trabajo, en las relaciones cada vez más decaídas entre colegas, el trato con los niños y el desenvolvimiento en el aula, esto prueba que los maestros hoy en día están más al pendiente de cumplir con sus aspectos de papeleos lo cual causa una emotividad baja y un clima laboral tenso por las constantes supervisiones y el control.

1.4.2. Formulación del Problema

1.4.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?

1.4.2.2. Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?

Problema específico 2:

¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional descendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?

Problema específico 3:

¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 2:

Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional descendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016

Hipótesis específica 3:

Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la comunicación organizacional descendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

II. Metodología

2.1. Variables de investigación

2.1.1. Definición conceptual de las variables

Comunicación organizacional:

Guzmán (2012) la comunicación organizacional “Se define como el intercambio de información dentro y fuera de una empresa con un fin previamente planificado; se utiliza para vertebrar los distintos procesos de comunicación de las empresas e instituciones” (p. 70).

Clima laboral

Mikulic & Cassullo (2013) señalaron sobre el clima laboral que:

Está determinado por los individuos y viene a ser una percepción colectiva del ambiente donde se trabaja, parte de una categoría superior que es el clima social. El clima social es el enfoque que estudia la conducta humana en contextos sociales. (p. 7)

2.1.2. Definición operacional de las variables

Comunicación organizacional

La variable comunicación organizacional se define mediante sus dimensiones: comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación horizontal cada una con sus respectivos indicadores, a los cuales se les cuantificará mediante índices, (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) Algunas veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca mediante un cuestionario. Y para finalizar serán medidos en niveles de malo, regular y bueno.

Clima laboral

La variable clima laboral se define mediante sus dimensiones: relaciones, autorrealización y estabilidad cambio cada una con sus respectivos indicadores, a los cuales se les cuantificará mediante índices, (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) Algunas veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca mediante un cuestionario. Y para finalizar serán medidos en niveles de malo, regular y bueno.

2.2. Operacionalización de variables:

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Comunicación organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Comunicación ascendente	Trabajo	1	(5) Siempre	Malo
	Información	2	(4) Casi siempre	[6 – 14]
	Ideas y sugerencias	3	(3) Algunas	Regular
	Confianza	4	(2) Casi nunca	[15 – 22]
	Reuniones planificadas	5	(1) Nunca	Bueno
	Limitaciones y carencias	6		[23 – 30]
Comunicación descendente	Desarrollo de labores	7	(5) Siempre	Malo
	Comentarios y sugerencias	8	(4) Casi siempre	[8 – 18]
	Lenguaje	9	(3) Algunas	Regular
	Trabajo eficiente	10	(2) Casi nunca	[19 – 29]
	Actividades	11	(1) Nunca	Bueno
	Información necesaria	12		[30 – 40]
	Manual de organizaciones	13; 14		[47 – 73]
Comunicación horizontal	Unidades de la organización	15	(5) Siempre	Malo
			(4) Casi siempre	[6 – 14]
	Comunicación docente	16	(3) Algunas	Regular
	Experiencias laborales	17	(2) Casi nunca	[15 – 22]
	Comunicación claridad y sincera	18	(1) Nunca	Bueno
	Decisiones importantes	19		[23 – 30]
	Relaciones interpersonales	20		

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Clima laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rangos	
Relaciones	Implicación	1; 2; 3	(5) Siempre (4) Casi siempre	Malo [9 - 21]	
	Cohesión	4; 5; 6	(3) Algunas veces (2) Casi nunca	Regular [22 – 34]	
	Apoyo	7; 8; 9	(1) Nunca	Bueno [35 - 45]	
Autorrealización	Autonomía,	10; 11; 12	(5) Siempre (4) Casi siempre	Malo [9 - 21]	Malo [30 - 70]
			(3) Algunas veces (2) Casi nunca	Regular [22 – 34]	Regular [71 – 110]
	Organización	13; 14; 15	(1) Nunca	Bueno [35 - 45]	Bueno [111 - 150]
Estabilidad y cambio	Claridad	19; 20; 21	(5) Siempre (4) Casi siempre	Malo [12 - 28]	
	Control	22; 23; 24	(3) Algunas veces (2) Casi nunca	Regular [29 – 44]	
	Innovación	25; 26; 27	(1) Nunca	Bueno [45 - 60]	
	Comodidad	28; 29; 30.			

Nota: Adaptado de Moos, Moos, & Tricket

2.3. Metodología

La siguiente investigación empleó el método hipotético deductivo quien Según Soto (2015) dijo:

El método hipotético deductivo nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, así mismo porque busca la objetividad y mide la variable del objeto de estudio. El método hipotético deductivo permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general. (p. 49)

Este método es el adecuado para la tesis, mediante el estudio de las variables se pueden medir, y de esta manera contrastar las hipótesis planteadas.

2.4. Tipo de estudio:

La presente tesis muestra un tipo de básico. Según Carrasco (2013) la investigación básica es:

La que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos. (p.43)

El estudio básico propone que se puede ahondar en el tema de estudio y brindar un aporte a los contenidos ya existentes de las variables.

Así mismo la investigación se sitúa en un nivel correlacional tal como lo manifiestan Hernández, Fernández y Baptista (2010) que “la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 81).

Se quiere conocer si entre las variables: comunicación organizacional y clima laboral existe un grado de correlación, para ello primero se estudian las variables de forma independiente y luego se establece si existe o no una relación.

2.5. Diseño

Por el diseño, la presente investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural, sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto, Hernández et. al. (2010) afirman que “las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

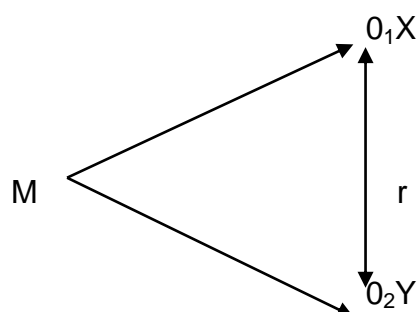
Se optó por el diseño no experimental, porque no existe manipulación de las variables, simplemente observación de una problemática que existe en el entorno cercano.

Del mismo modo, el diseño de esta investigación es transversal porque su propósito es describir las variables: comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016,

así según Hernández et al. (2010) afirman que “los diseños transeccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.151). En esta tesis se ha logrado describir puntualmente dos variables de interés personal, además han sido observadas y estudiadas en un determinado tiempo y lugar.

Este estudio tiene como finalidad conocer la relación que existe entre la comunicación organizacional y desempeño laboral en Docentes de cinco Instituciones Educativas del nivel inicial de Huaral – 2016. Dicho trabajo investigativo se realizó en un mismo momento bajo el esquema del diseño no experimental, descriptivo correlacional del modelo de Sánchez y Reyes (2006),

Gráficamente se denota:



Donde:

M : Muestra de estudio

X : Comunicación organizacional

Y : clima laboral

O_1 y O_2 : Puntuaciones de las variables

r : Correlación

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Para Hernández, Fernández y baptista (2010) la población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). En este caso vienen a ser la totalidad de personas y casos referidos a los temas en cuestión: comunicación organizacional y clima laboral.

Por lo tanto siendo la población de estudio considerado como el conjunto total de las unidades de análisis, cabe señalar que esta población está constituida por 197 docentes del nivel inicial de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Huaral – 2016, distribuidos en los siguientes colegios.

Tabla 3

Distribución de la población de estudio

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° DE DOCENTES
1	100 - JESUS DEL VALLE	4
2	21559 ANTONIO GRAÑA ELIZALDE	7
3	21557 INMACULADA CONCEPCION	1
4	402 SANTA MARIA	4
5	20865 LA FLORIDA	4
6	373 NUESTRA SEÑORA DE LA VICTORIA	8
7	400 VIRGEN DEL ROSARIO	15
8	87 EMILIA BARCIA BONIFFATTI	32
9	326 SAN JUAN BAUTISTA	15
10	20396 ANTONIO ARELLANO BUITRON	3
11	21010-11 GELACIO RAMIREZ CACERES	2
12	03 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA	16
13	21562 OSCAR BERCKEMEYER PAZOS	4
14	JOSE OLAYA	6
15	20401 - SAN JUAN 4	3
16	546 SAN ANTONIO	16
17	547 ANTONIO GRAÑA REYES	5
18	20448 NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA	2
19	20404 CIRO ALEGRIA	2
20	20902 TUPAC AMARU	4
21	20399 LA ESPERANZA	2
22	CONTIGO PERU	3
23	ESPERANZA ALTA	1
24	20793 LIBERTADOR DON JOSE DE SAN MARTIN	4
25	21561 VIRGEN DE LOURDES	2
26	EL PINAR	2
27	LAS VIÑAS - INMACULADA CONCEPCION	2
28	NIÑOS TALENTOSOS	2
29	CRISTO SALVADOR	2
30	SAN VALENTIN	1
31	20403 CARLOS MARTINEZ URIBE	7
32	SAGRADO CORAZON DE JESUS	2
33	MIGUEL GRAU	1
34	20405 SALVADOR DE LAS CASAS DULANTO	1
35	21010 CLARA NICHOS MANSILLA	6
36	20885 SEÑOR DE LOS MILAGROS	1
37	MADRE TERESA DE CALCUTA	1
38	20901 JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARION	4
TOTAL		197

Fuente: UGEL – 10, 2016 Huaral.

2.6.2. Muestra

Según Arias (2006) manifestó que la muestra “es la parte de la población que se selecciona de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.83). La población es muy amplia, es por ello que para facilitar el estudio recurrimos a una muestra, para medir y observar las variables de forma puntual y oportuna.

Entonces señalamos que la muestra es de 132 docentes del nivel inicial de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Huaral – 2016; elegida de forma probabilística, sobre ello Carrasco (2013) indica que “las muestras probabilísticas se basan en principios estadísticos y reglas aleatorias las cuales no están sujetas a la voluntad y arbitrariedad del investigador” (p. 241).

Además, Hernández, Fernández y Batista (2010) sostienen que “este tipo de muestras son esenciales en los diseños de investigación transeccionales” (p.177). Y por tal motivo se procedió a aplicar siguiente fórmula de los autores Arkin y Colton:

$$n = \frac{N}{(N - 1)K^2 + 1}$$

Dónde:

n= muestra

N= Población (197)

K²=Error muestral (0.05)

Calculando la muestra:

$$n = \frac{197}{(197 - 1)0.05^2 + 1}$$

$$n = \frac{197}{(196)0.0025 + 1}$$

$$n = \frac{197}{0,49 + 1}$$

$$n = \frac{197}{1.49}$$

$$n = 132.214765$$

$$n = 132 \text{ (Redondeado)}$$

Debido a que la muestra está comprendida por 38 Instituciones Educativas Públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016, se eligió la muestra probabilística estratificada. Al respecto Hernández, Fernández y Batista (2013) sostienen que “el muestreo estratificado es aquel en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (p.180). En otras palabras, es necesaria que la muestra sea extraída de manera proporcional al tamaño de cada segmento o grupo poblacional.

2.6.3. Muestreo

Para la muestra probabilística aleatoria se eligió el procedimiento del sorteo o ánfora, sobre ello, Carrasco (2010) señala que:

Supone enumerar a todos los elementos de la población, luego estos números (escritos en fichas, tickets, etc.) se depositan en un ánfora, caja o cualquier otro recipiente, del cual una vez mezclados los números se procede a extraerlos al azar hasta completar la muestra en cantidad previamente definida. (p.257)

Del procedimiento a aplicar se debe conseguir una muestra el cual sea representativa de toda la población en sí tal y como lo afirmaron Hernández, Fernández y Batista (2010) afirma que la “muestra es esencia de un subgrupo de

la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta” (p. 173).

Se aplicó la siguiente fórmula para hacer el muestreo estratificado de los elementos del estrato, la cual también corresponde a los autores Arkin y Colton:

$$f = \frac{n}{N}$$

$$f = \frac{132}{197} = 0.67005076$$

Donde:

f = fracción de la muestra

N= Tamaño de la población

n = tamaño de la muestra

Tabla 4

Submuestras de las II.EE. públicas del nivel inicial de la UGEL 10, 2016.

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	POBLACIÓN	FRACCIÓN DE MUESTREO	MUESTRA
1	100 - JESÚS DEL VALLE	4	0.6700	3
2	21559 ANTONIO GRAÑA ELIZALDE	7	0.6700	5
3	21557 INMACULADA CONCEPCION	1	0.6700	1
4	402 SANTA MARIA	4	0.6700	3
5	20865 LA FLORIDA	4	0.6700	3
6	373 NUESTRA SEÑORA DE LA VICTORIA	8	0.6700	5
7	400 VIRGEN DEL ROSARIO	15	0.6700	10
8	87 EMILIA BARCIA BONIFFATTI	32	0.6700	20
9	326 SAN JUAN BAUTISTA	15	0.6700	10
10	20396 ANTONIO ARELLANO BUITRON	3	0.6700	2
11	21010-11 GELACIO RAMIREZ CACERES	2	0.6700	1
12	03 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA	16	0.6700	11
13	21562 OSCAR BERCKEMEYER PAZOS	4	0.6700	3
14	JOSE OLAYA	6	0.6700	4
15	20401 - SAN JUAN 4	3	0.6700	2
16	546 SAN ANTONIO	16	0.6700	11
17	547 ANTONIO GRAÑA REYES	5	0.6700	3
18	20448 NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA	2	0.6700	1
19	20404 CIRO ALEGRIA	2	0.6700	1
20	20902 TUPAC AMARU	4	0.6700	3
21	20399 LA ESPERANZA	2	0.6700	1
22	CONTIGO PERU	3	0.6700	2
23	ESPERANZA ALTA	1	0.6700	1
24	20793 LIBERTADOR DON JOSE DE SAN MARTIN	4	0.6700	3
25	21561 VIRGEN DE LOURDES	2	0.6700	1
26	EL PINAR	2	0.6700	1
27	LAS VIÑAS - INMACULADA CONCEPCION	2	0.6700	1
28	NIÑOS TALENTOSOS	2	0.6700	1
29	CRISTO SALVADOR	2	0.6700	1
30	SAN VALENTIN	1	0.6700	1
31	20403 CARLOS MARTINEZ URIBE	7	0.6700	5
32	SAGRADO CORAZON DE JESUS	2	0.6700	1
33	MIGUEL GRAU	1	0.6700	1
34	20405 SALVADOR DE LAS CASAS DULANTO	1	0.6700	1
35	21010 CLARA NICHOS MANSILLA	6	0.6700	4
36	20885 SEÑOR DE LOS MILAGROS	1	0.6700	1
37	MADRE TERESA DE CALCUTA	1	0.6700	1
38	20901 JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARION	4	0.6700	3
TOTAL		197		132

Fuente: Elaboración Propia

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

2.7.1. Técnica

La técnica es la parte operativa del diseño investigativo, en esta ocasión la investigación empleará como técnica de recolección a la encuesta, que según Encarnación (2004) dicen que “La encuesta es la técnica de recopilación de datos acerca de hechos objetivos, opiniones, conocimientos, etc., basadas en una interrelación entre el investigador (encuestador) y el encuestado (el que responde) haciendo uso de un cuestionario” (p. 238).

En el presente trabajo de investigación se recogerá información sobre la primera variable: comunicación organizacional y la segunda variable: clima laboral, de los docentes del nivel inicial de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Huaral – 2016. Dichos instrumentos se han elaborado en base a la operacionalización de las variables.

2.7.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizará es el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cual según Carrasco (2005) señaló que:

Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de persona, ya que permite una respuesta directa mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión. (p. 318)

Entonces al elegirse el cuestionario como instrumento de recolección de datos se tiene que estructurar cada uno de ellos según la operacionalización de las variables y elaborar las interrogantes acorde a las variables.

2.7.3. El cuestionario

El instrumento está basado en preguntas objetivas, se aplicó a los docentes Instituciones Educativas Públicas del distrito de Huaral - 2016 con la intención de determinar la correlación entre las variables.

Ficha técnica para la variable comunicación organizacional

Nombre	:	Cuestionario sobre la comunicación organizacional
Aplicación	:	Docentes del nivel inicial de las I.E. Públicas del distrito de Huaral – 2016.
Autora	:	Grace Elvira Vargas Calderón
Tipo de aplicación	:	Colectiva
Duración	:	30´
Descripción	:	Para medir la presente variable, se diseñó el instrumento que tiene como objetivo determinar el nivel de comunicación organizacional en los docentes del nivel inicial de I.E. Públicas del distrito de Huaral – 2016.

El instrumento es de escala tipo Likert, de tipo de aplicación colectiva y consta de 20 ítems distribuidos por dimensiones de la siguiente forma: comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación horizontal los cuales se enmarcan en los niveles: malo, regular o bueno.

Ficha técnica para la variable Clima laboral

Nombre	:	Cuestionario sobre clima labora
Aplicación	:	Profesores del nivel inicial de las I.E. Públicas del distrito de Huaral – 2016.
Autora	:	Grace Elvira Vargas Calderón Adaptado de Moos, Moos, & Tricket (1989).
Tipo de aplicación	:	Directa
Duración	:	30´
Descripción	:	Para medir la presente variable, se diseñó el instrumento que tiene como objetivo determinar el nivel de clima laboral en los docentes del nivel inicial de I.E. Públicas del distrito de Huaral – 2016.

El instrumento es de escala tipo Likert, de tipo de aplicación colectiva y consta de 30 ítems distribuidos por dimensiones de la siguiente forma: relaciones, autorrealización y estabilidad cambio los cuales se enmarcan en los niveles: malo, regular o bueno.

2.7.4. Validación del instrumento

Para Hernández et al (2010) la validez “es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

Dentro de esta escala de actitudes hacia la comunicación organizacional y clima laboral en docentes de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral - 2016, se ha los instrumentos a los criterios de un grupo de jueces expertos, de donde todos afirmarán si efectivamente el instrumento mide lo que tiene que medir.

Tabla 5

Validación del cuestionario que mide la comunicación organizacional

Nº	Nombre del experto	Porcentaje
01	Santiago A. Gallarday Morales	Aplicable
02	Helen P. De la Cruz Durand	Aplicable
03	Fermín O. Ramírez Pérez	Aplicable

Fuente: Juicio de expertos

Los expertos en su conjunto dictaminaron en un promedio de muy bueno frente de un calificativo de 100% por lo que se consideró óptimo para ser aplicado al grupo muestral para obtener datos.

Tabla 6

Validación del Cuestionario que mide el clima laboral

Nº	Nombre del experto	Porcentaje
01	Santiago A. Gallarday Morales	Aplicable
02	Helen P. De la Cruz Durand	Aplicable
03	Fermín O. Ramírez Pérez	Aplicable

Fuente: Juicio de expertos

En este caso los expertos en su conjunto dictaminaron que el instrumento está muy bien estructurado, por lo cual consideraron que puede ser aplicado al grupo muestral para obtener datos.

2.7.5. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, et al (2010) indicó que “la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

En cuestiones prácticas, se indica que el instrumento vale si al ser aplicado varias veces, pues el resultado no variará.

Tabla 7

Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Soto (2015, p. 73)

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 30 docentes. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS. Los resultados de la prueba estadística de fiabilidad indican un alto nivel de confiabilidad.

Tabla 8

Nivel de confiabilidad del instrumento de comunicación organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	20

Fuente: alfa de Cronbach

Como se observa en la tabla 8, la variable comunicación organizacional tiene un coeficientes de Cronbach 0,905. Por lo tanto el instrumento tiene una alta confiabilidad.

Tabla 9

Nivel de confiabilidad del instrumento de clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	30

Fuente: alfa de Cronbach

Como se observa en la tabla 9, la variable clima laboral tiene un coeficientes de Cronbach 0,936. Por lo tanto el instrumento es altamente confiable.

2.8. Método de análisis de datos

En primer lugar, se procederá a encuestar a la muestra conformada por 132 docentes sobre las variables: comunicación organizacional y clima laboral en una sesión de 30 minutos aproximadamente con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables y dimensiones de investigación.

Posteriormente, se procederá a la calificación y tabulación de los datos con el software estadístico SPSS, determinando los rangos para cada variable, asimismo las frecuencias por dimensiones consignadas en tablas y figuras, de las cuales se podrán leer frecuencias y porcentajes de las dos variables que son materia de estudio.

Finalmente, se establecerá el contraste de las hipótesis mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman para determinar el grado de relación existente entre las variables y dimensiones planteadas. Sobre Rho de Spearman Hernández, Fernández y Batista (2010) señalaron que “es una medida de

correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p.332).

Tabla 10

Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones de Spearman

Valor		Interpretación
De:	A:	
- 0,91	- 1	Correlación muy alta
- 0.71	- 0.90	Correlación alta
- 0.41	- 0.70	Correlación moderada
- 0.21	- 0.40	Correlación baja
0	- 0.20	Correlación prácticamente nula
0	0.20	Correlación prácticamente nula
0.21	0.40	Correlación baja
0.41	0.70	Correlación moderada
0.71	0.90	Correlación alta
0,91	1	Correlación muy alta

Fuente: Soto, R. (2015, p. 58).

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 11

Nivel de comunicación organizacional en docentes de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	1,5%
Regular	43	32,6%
Bueno	87	65,9%
Total	132	100,00%

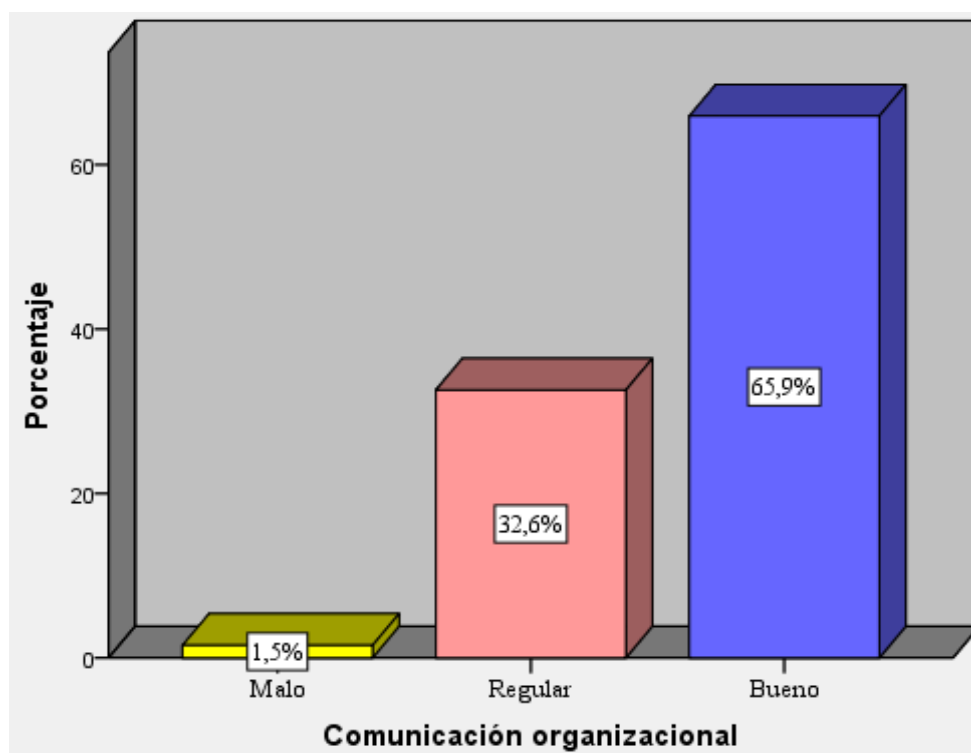


Figura 1. Nivel de comunicación organizacional

Interpretación

En la tabla 11 y figura 1 se muestra, que de los 132 docentes encuestados, 2 que son el 1,5 % perciben que hay una mala comunicación organizacional; 43 que conforman el 32,6 %) perciben que hay una comunicación organizacional regular y 87 que son el 65, 9% perciben que hay una buena comunicación organizacional.

Tabla 12

Nivel del clima laboral en docentes de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	1,5%
Regular	41	31,1%
Bueno	89	67,4%
Total	132	100,0%

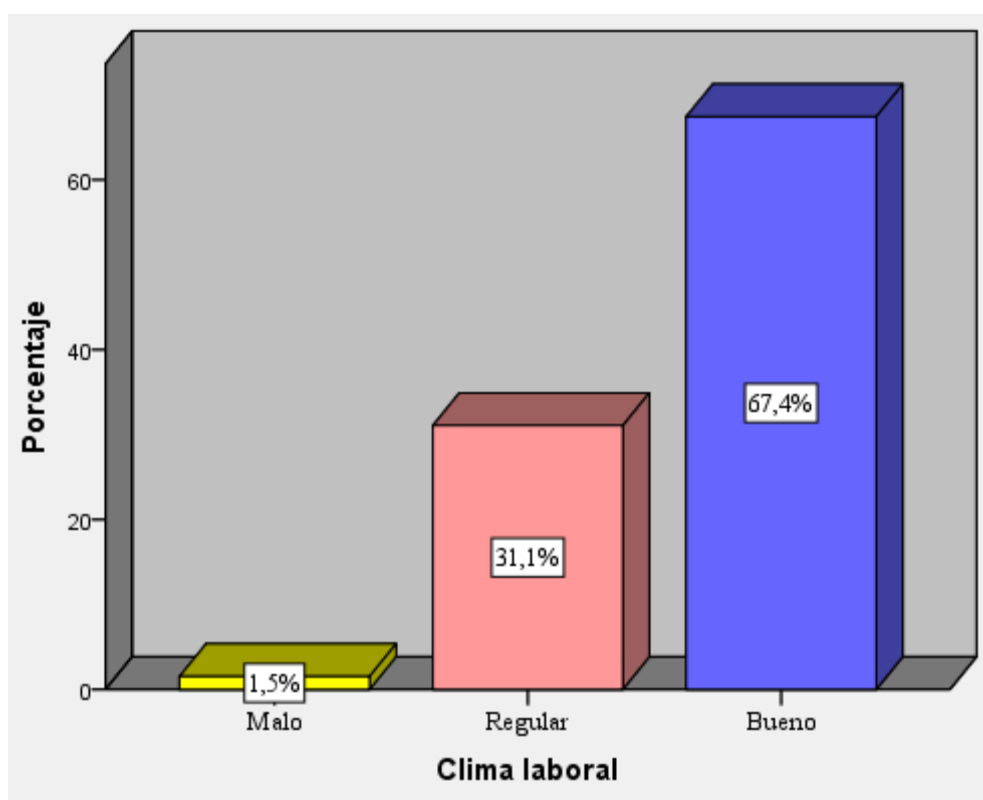


Figura 2. Nivel de clima laboral

Interpretación

En la tabla 12 y figura 2 se muestra, que de los 132 docentes encuestados, 2 que son el 1,5 %) manifiestan que hay un clima laboral malo; 41 que son el 31,1% manifiestan que hay un clima laboral regular y 89 que son el 67,4 % manifiestan que hay un clima laboral bueno.

3.2. Análisis de contingencia

Tabla 13

Distribución porcentual de encuestados según comunicación organizacional y clima laboral

		Clima laboral			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Comunicación	Malo	1,5%			1,5%
Organizacional	Regular		18,9%	13,6%	32,6%
	Bueno		12,1%	53,8%	65,9%
Total		1,5%	31,1%	67,4%	100,0%

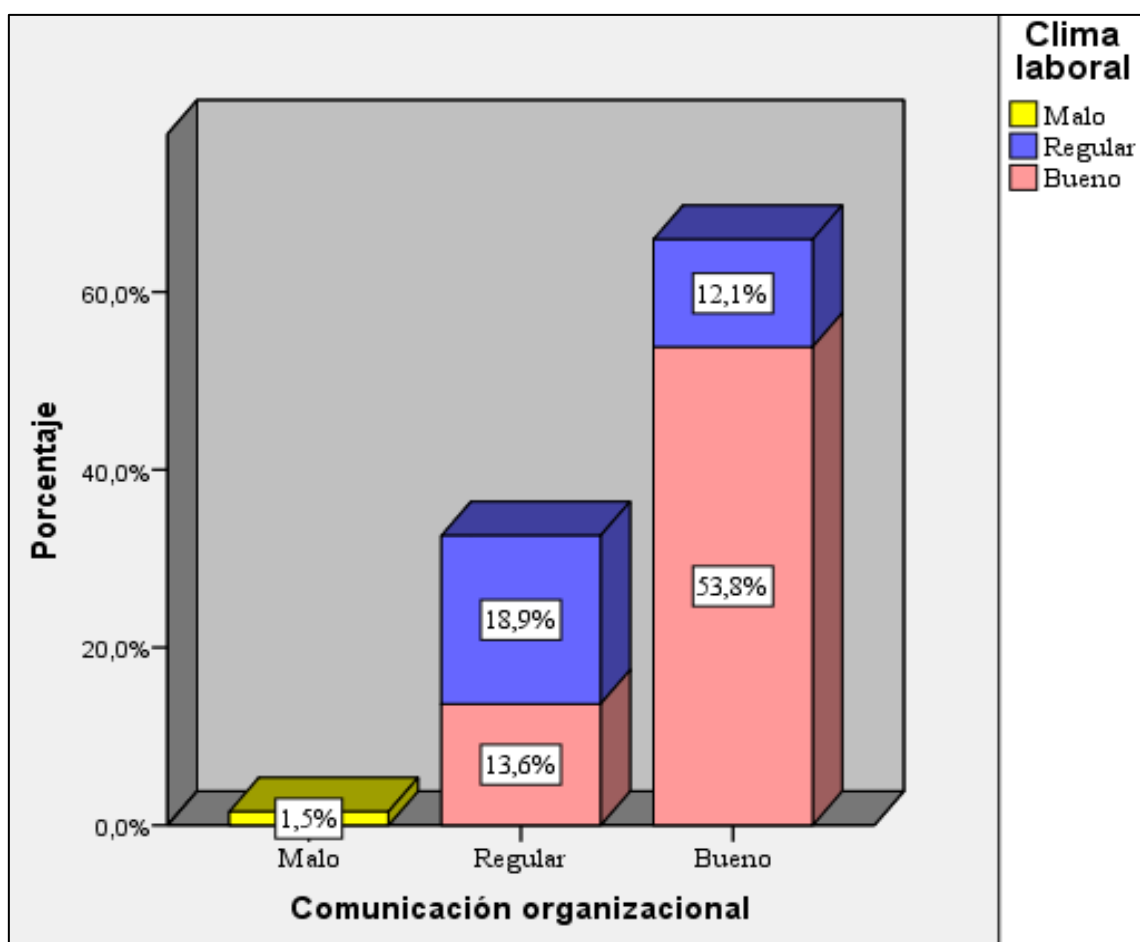


Figura 3. Distribución porcentual de encuestados según comunicación organizacional y clima laboral

Interpretación:

Según la tabla 13 y figura 3, se aprecia que del 100% de encuestados, un 1,5% perciben que hay una comunicación organizacional y clima laboral malo; un 18,9% perciben una comunicación organizacional y un clima laboral regular; un 13,6% perciben una comunicación organizacional regular pero un clima laboral bueno; un 12,1% percibe una comunicación organizacional buena pero un clima laboral regular y un 53,8% perciben una comunicación organizacional y un clima laboral bueno.

3.3. Prueba de hipótesis

3.3.1. Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 14

Nivel de correlación y significancia de la comunicación organizacional y el clima laboral

Correlaciones				
			Comunicación organizacional	Clima laboral
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

En la tabla 14, se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,442$, lo cual significa que existe una correlación positiva y moderada entre las variables, frente a $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

3.3.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 15

Nivel de correlación y significancia de la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral

Correlaciones				
			Comunicación ascendente	Clima laboral
Rho de Spearman	Comunicación ascendente	Coeficiente de correlación	1,000	,359**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,359**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

En la tabla 15, se aprecia la relación entre la dimensión comunicación organizacional ascendente y la variable desarrollo institucional determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,359$, lo cual significa que existe una correlación positiva y baja entre ellas, frente a $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 2:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional descendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional descendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 16

Nivel de correlación y significancia de la comunicación organizacional descendente y el clima laboral

Correlaciones				
			Comunicación descendente	Clima laboral
Rho de Spearman	Comunicación descendente	Coefficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

En la tabla 16, se aprecia la relación entre la dimensión comunicación organizacional descendente y la variable desarrollo institucional determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,547$, lo cual significa que existe una correlación positiva y moderada entre ellas, frente a $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional descendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 3:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 17

Nivel de correlación y significancia de la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral

Correlaciones			Comunicación horizontal	Clima laboral
Rho de Spearman	Comunicación horizontal	Coeficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

En la tabla 17, se aprecia la relación entre la dimensión comunicación organizacional horizontal y la variable desarrollo institucional determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,487$, lo cual significa que existe una correlación positiva y moderada entre ellas, frente a $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

IV. Discusión

En la presente investigación los resultados obtenidos, comprueban lo que en un inicio se propuso en la hipótesis general, puesto que, corrobora la existencia de una relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral.

En cuanto a la hipótesis general se afirma que existe una correlación positiva y moderada entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, con un nivel de significancia de 0.01, $Rho = 0,442$ y $p = 0,000 < 0,05$, de rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Concluyéndose en que existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el clima laboral dentro del grupo de estudio.

Los resultados se apoyan en lo señalado por Robbins en su teoría de la comunicación organizacional y en lo dicho por Diaz (2014), en su tesis magistral *Comunicación organizacional y trabajo en equipo en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango* quien concluyó: a) Se determina que la comunicación organizacional en las diferentes áreas de la institución si influye considerablemente sobre el proceso del trabajo en equipo, lo que fomenta un ambiente laboral de confianza, armonía y respeto a través de una comunicación óptima. b) De acuerdo a la percepción que tienen los colaboradores respecto a cómo se desarrolla la comunicación cruzada, ascendente y descendente; en términos generales es que las tres están consideradas como una buena comunicación, ya que dentro de la institución existe una relación cordial entre los colaboradores y los jefes. Lo que nos conlleva a deducir que la comunicación organizacional es un factor importante dentro del clima laboral tal como lo señaló Balarezo (2014), en su tesis magistral *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive* y cuyas conclusiones más relevantes fueron: a) Las falencias que presenta la comunicación organizacional interna está repercutiendo sobre la coordinación de las actividades dentro de la organización. b) La comunicación organizacional influye directamente sobre la baja productividad de la empresa San Miguel Drive así como también en las actitudes de los trabajadores.

Así mismo Gómez (2007), en su tesis doctoral *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*, concluyó que: Las organizaciones modifican periódicamente procesos, servicios y productos objeto de su actividad y, como consecuencia, las funciones y tareas de sus miembros. Esto obliga a estar permanentemente informados de todos los cambios producidos tanto dentro como fuera de la entidad. Entonces de lo expuesto se recalca que la comunicación es importante entre todos pues como señala Guzmán (2012), la comunicación organizacional se define como el intercambio de información dentro y fuera de una empresa con un fin previamente planificado.

En referencia a la hipótesis específica 1, existe relación entre la dimensión comunicación organizacional ascendente y la variable desarrollo institucional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Con un nivel de significancia de 0,01, $Rho = 0,359$, y $p = 0,000 < 0,05$. Esto se sustenta en lo expuesto por Papic (2016), quien en su tesis doctoral *La comunicación organizacional en entidades educativas* concluyó: a) Se reconoce cierta tendencia entre los directivos y el profesorado para desempeñar la coordinación del trabajo, dirigida al cumplimiento de las metas a través de ejercitar una interrelación profesional con sus superiores y pares. b) se identifica una tendencia entre los directivos y el profesorado sobre la utilización de los canales de comunicación disponibles en su establecimiento, tales como contactos interpersonales, escritos, audiovisuales, telecomunicaciones e informática para transmitir informaciones de acuerdo con los objetivos, a cumplir al enviarla y el empleo de los canales personales en donde la información se da de una persona a otra, para posibilitar el acceso a la información general de la organización. Así mismo Mikulic & Cassullo (2013), indicaron sobre las relaciones que evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros. Además los mismos autores señalaron que el clima laboral está determinado por los individuos y viene a ser una percepción colectiva del ambiente donde se trabaja, parte de una categoría superior que es el clima social. Y finalmente McGregor señaló que la teoría Y es el enfoque positivo y adecuado, por lo tanto una buena

relación entre empleado y empleador incrementa el esfuerzo grupal y el compromiso laboral.

En referencia a la hipótesis específica 2, existe relación entre la dimensión comunicación organizacional descendente y la variable desarrollo institucional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, con un nivel de significancia de 0,01, $Rho = 547$ y $p = 0,000 < 0,05$. Ante ello se corrobora lo expuesto por Mejía (2014), quien en su tesis *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa* concluyó: El clima laboral repercute en el trabajo del personal que labora, puesto que el 27% de los encuestados se siente recompensado con el trabajo que realiza, el 67% considera que su jefe se interesa por el trabajo que realiza, el 40% manifiestan que se reconoce el logro de sus resultados y el 70% manifiesta tener el mobiliario e infraestructura adecuada para su trabajo. Así mismo León (2015), en su tesis “El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la institución educativa nº 5170, Perú Italia de Puente Piedra, provincia y región lima, año 2013”, concluyó: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director.

Por lo tanto es necesario que la comunicación descendente sea percibida de buena forma y aceptada como consejo más no como obligación ya que ello repercutiría en su motivación y satisfacción que pues según Chiavenato (2011) son muestra de un clima laboral propicio, donde los trabajadores se sienten identificados con su empresa y la dirección les brinda el soporte emocional para fomentar la cooperación entre todos. Además como indica Córdova (2014), quien realizó la investigación titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de Las Instituciones Educativas Públicas de la RED N° 01 del distrito de Bellavista Callao 2013*, y concluyó: El clima organizacional y la satisfacción organizacional presentan una relación positiva y débil según la correlación de Spearman de 0.409, $p < 0.05$, pero si se rechaza lo expuesto por Villafranca (2010), quien en su tesis *Relación entre el clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones educativas de inicial de la RED N° 08 de la región Callao*, al concluir que: La atmosfera laboral no influye de manera

relevante en el compromiso que tienen los docentes y que como se ha visto si está relacionada aunque de manera moderada pero lo está.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis específica 3, se demuestra que existe relación entre la dimensión comunicación organizacional horizontal y la variable desarrollo institucional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, con un nivel de significancia de 0,01, $Rho = 587$ y $p = 0,000 < 0,05$. Esto tiene sustento en lo señalado por Gibson (1997) al indicar que la comunicación horizontal es la comunicación que fluye entre funciones, necesaria para coordinar e integrar los distintos trabajos en una organización; lo cual da a entender que la comunicación horizontal y el clima laboral están ligadas y estos a su vez al desempeño de los colaboradores que como indica Sacca (2010), en su investigación titulada *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) del distrito de San Martín de Porres*, y concluyó: El clima institucional se relaciona con el desempeño académico con una correlación alta de $r = 0.768$ y $p = .000$. Además es necesario que los agentes educativos se auto analicen y puedan conjugar sus ideas con la de los demás por el bien de la institución pues como indicó Tuesta (2010), en su investigación titulada: *Autoevaluación de la Comunicación Organizacional Interna en la Institución Educativa Santo Toribio de Mogrovejo del distrito de Chiclayo - 2010*, al concluir que: la autoevaluación permite recoger información relevante, sobre aspectos de una organización educativa, con participación de los agentes involucrados, que conllevan a una reflexión sobre los resultados para plantear estrategias de mejora, así como también la mejora en varios aspectos de gestión de la comunicación organizacional interna.

V. Conclusiones

Primera: La variable comunicación organizacional se relaciona positivamente ($Rho = 0,442$) y significativa ($p = 0,000$) con el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Además existe una correlación moderada entre las variables y es significativa de $p < 0,05$.

Segundo: La dimensión comunicación organizacional ascendente se relaciona positivamente ($Rho = 0,359$) y significativamente ($p = 0,000$) con el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Además existe una correlación baja entre la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral y es significativa de $p < 0,05$.

Tercero: La dimensión comunicación organizacional descendente se relaciona positivamente ($Rho = 0,547$) y moderadamente ($p = 0,000$) con el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Además existe una correlación moderada entre la comunicación organizacional descendente y el clima laboral y es significativa de $p < 0,05$.

Cuarto: La dimensión comunicación organizacional horizontal se relaciona positivamente ($Rho = 0,487$) y significativamente ($p = 0,000$) con el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Además existe una correlación moderada entre la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral y es significativa de $p < 0,05$.

VI. Recomendaciones

Primera: A las autoridades educativas y directivos de la UGEL 10, 2016 visto el fenómeno, se recomienda promover charlas, talleres y capacitaciones que ayuden a identificar y fortalecer la comunicación organizacional entre los docentes, asimismo, que busquen mejorar el clima laboral para brindar un mejor servicio a la comunidad estudiantil y para el logro de los objetivos de las instituciones.

Segundo: A los directores de las instituciones educativas de la UGEL 10, 2016, que cuentan con el nivel inicial, se recomienda implementar capacitaciones que desarrollen, y fortalezcan los lazos de trabajo y potenciar trabajo en común de los docentes. Aplicar talleres que sensibilicen y conlleven a una mejor práctica de valores éticos, humanos y profesionales para las buenas relaciones y un mejor clima laboral.

Tercero: A los docentes del nivel inicial de la UGEL 10, 2016 analizada, se les recomienda tomar consciencia sobre la importancia de mantener lazos profesionales, éticos y morales entre colegas pues ello tienen impacto sobre el aprendizaje de los alumnos. Dicha reflexión implica el manejo de las emociones interpersonales, intrapersonales, adaptabilidad y de manejo del estrés los cuales repercuten en las relaciones, autorrealización y estabilidad y cambio de todo profesional.

Cuarto: A los docentes investigadores se les recomienda investigar con mayor profundidad las presentes variables de estudio en base a los resultados adquiridos, de tal manera que se pueda inferir con mayor consistencia y elevar las propuestas que contribuirán al sector educativo.

VII. Referencias

- Aguilar, J., & Vargas, J. (2010). *Trabajo en equipo*. México: Mc. Graw Hill.
- Ansedo, P. (2010). *La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento*. México: Mc. Graw Hill.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas - Venezuela: Episteme
- Arkin, P., & Colton, F. (1995). *Métodos Estadísticos*. México: Continental
- Balarezo, B. (2014). *“La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive”*. (Tesis doctoral). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica*. Perú: UNMSM.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc. Graw Hill.
- Córdova, U. (2014). *“Clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas de la RED N°01 del distrito de Bellavista Callao 2013”*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Davis, K., & John, W. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Hill.
- Del Pulgar, L. (1999). *Comunicación de empresa en entornos turbulentos*. España.: Esic.
- Díaz, S. (2014). *“Comunicación organizacional y trabajo en equipo en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango”*. (Tesis doctoral). Universidad Rafael Landívar. México.
- Encarnación, V. (2004). *Metodología de la investigación*. Perú: UNJFSC
- Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos. 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor humano en las organizaciones actuales*. España: UOC.
- Gibson, I. (1996). *Las organizaciones*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Gómez, M. (2007). *“La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas”*. (Tesis doctoral). Universidad de Málaga. España.

- Guzmán, V. (2012). *La comunicación organizacional*. México: Mc. Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc. Graw Hill.
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Diaz de Santos.
- León, L. (2015). *“El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la institución educativa nº 5170, Perú Italia de Puente Piedra, provincia y región lima, año 2013”*. (Tesis doctoral). UNMSM. Lima. Perú.
- Llaneza, J. (2007). *Ergonomía y psicosociología aplicada*. Valladolid: Lex Nova.
- Mejía, A. (2014). *“Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa”*. (Tesis de Postgrado). Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Mikulic, I., & Cassullo, G. (2013). *Algunas consideraciones acerca del concepto de clima social y su evaluación*. Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Papic, G. (2016). *“La comunicación organizacional en entidades educativas”*. (Tesis de Postgrado). Universidad de Málaga. España.
- Ramírez, K. (2010). *Computación Aplicada a la Comunicación Organizacional comunicación ascendente*. México: Mc. Graw Hill.
- Rebeil, M. (2000). *Perfiles de la comunicación en las organizaciones*. México: Mc. Graw Hill.
- Rodríguez, J. (2010). *Importancia de la comunicación organizacional en la motivación en una empresa de transporte. Un estudio de caso*. México: Mc. Graw Hill.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Saccca, J. (2010). *“Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres”*. (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Perú: Visión Universitaria.
- Soto, R. (2015). *La tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos*. Perú: Diograf.

- Tuesta, N. (2010). *“Autoevaluación de la calidad de la comunicación organizacional interna”*. (Tesis de Postgrado). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Perú.
- Villafranca, J. (2010). *“Relación entre el clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones educativas de inicial de la RED N° 08 de la región Callao”*. (Tesis de Postgrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Perú.
- Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Venezuela: Panapo.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><u>Problema general:</u> ¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?</p> <p><u>Problemas específicos:</u></p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?</p>	<p><u>Objetivo General:</u> Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.</p>	<p><u>Hipótesis General:</u> Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>Hipótesis específica 1: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.</p>	Variable 1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Comunicación ascendente	Trabajo	1	(5) Siempre
				Información	2	
				Ideas y sugerencias	3	
				Confianza	4	
				Reuniones planificadas	5	
				Limitaciones y carencias	6	(4) Casi
			Comunicación descendente	Desarrollo de labores	7	(3) Algunas veces
				Comentarios y sugerencias	8	
				Lenguaje	9	
				Trabajo eficiente	10	
				Actividades	11	
				Información necesaria	12	
				Manual de organizaciones	13	
					14	
			Comunicación horizontal	Unidades de la organización	15	(2) Casi nunca
				Comunicación docente	16	
				Experiencias laborales	17	
				Comunicación claridad y sincera	18	
				Decisiones importantes	19	
				Relaciones interpersonales	20	(1) Nunca

Problema específico 2: ¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional descendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?	Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la comunicación organizacional descendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016	Hipótesis específica 2: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional descendente y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.	Variable 2: Clima laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles			
			Relaciones	Implicación	1; 2; 3;	(5) Siempre			
				Cohesión	4; 5; 6;				
				Apoyo	7; 8; 9.	(4) Casi siempre			
				Autorrealización	Autonomía, Organización Presión	10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18.	(3) Algunas veces		
Problema específico 3: ¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?	Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.	Hipótesis específica 3: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016	Estabilidad y cambio	Claridad	19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 29; 30.	(2) Casi nunca			
				Control			(1) Nunca		
				Innovación					
				Comodidad					

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
Variable 1: Comunicación organizacional Para Guzmán (2012) la comunicación organizacional “Se define como el intercambio de información dentro y fuera de una empresa con un fin previamente planificado; se utiliza para vertebrar los distintos procesos de comunicación de las empresas e instituciones” (p. 70).	Comunicación ascendente Guzmán (2012) menciona que la comunicación ascendente, “Tiene como resultado mejorar la moral y las actitudes de los empleados, por ello los mensajes que siguen las redes ascendentes se clasifican como de integración o humanos” (p. 75).	Trabajo Información Ideas y sugerencias Confianza Reuniones planificadas Limitaciones y carencias
	Comunicación descendente Guzmán (2012), considera que la comunicación descendente es: La dimensión de canales formales más frecuentemente estudiada. El prestigio, la autoridad y la tradición, son demostrados en las comunicaciones descendentes; quienes ocupan puestos superiores en la organización se interesan, naturalmente, por la eficacia de las comunicaciones destinadas a sus empleados. (p. 74).	Desarrollo de labores Comentarios y sugerencias Lenguaje Trabajo eficiente Actividades Información necesaria Manual de organizaciones
	Dimensión 3: Comunicación horizontal Guzmán (2012) con respecto a la comunicación horizontal, indicó que “es el intercambio lateral de mensajes entre individuos que se encuentran en el mismo nivel de autoridad dentro de la organización” (p. 76).	Unidades de la organización Comunicación docente Experiencias laborales Comunicación claridad y sincera Decisiones importantes Relaciones interpersonales

Variable 2: Clima laboral Mikulic & Cassullo (2013) dijeron sobre el clima laboral que: Está determinado por los individuos y viene a ser una percepción colectiva del ambiente donde se trabaja, parte de una categoría superior que es el clima social. El clima social es el enfoque que estudia la conducta humana en contextos sociales (p.7).	Relaciones: Mikulic & Cassullo (2013), indicaron sobre esta dimensión que “evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros” (p. 11).	Implicación Cohesión Apoyo
	Autorrealización: Mikulic & Cassullo (2013), indicaron que sobre esta dimensión que: Evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena la planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral (p. 11).	Autonomía Organización Presión
	Estabilidad y cambio: Mikulic & Cassullo (2013) indicaron que sobre esta dimensión que: Mide el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y por último, el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable (p. 12).	Claridad Control Innovación Comodidad



ESCUELA DE POSTGRADO

Anexo 3: CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado(a) Maestro, el presente cuestionario trata sobre la **comunicación organizacional**, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en tu I.E. y luego de identificarlas buscar las mejores alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que consideres pertinente.

Muchas. Gracias.

ALTERNATIVAS				
1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 ALGUNAS VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE

Nº	V1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL					
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASCENDENTE	1	2	3	4	5
1	Informan oportunamente sobre su trabajo al Director (a) de la Institución.					
2	Transmite a su superior inmediato toda la información que recibe.					
3	Hace llegar sus ideas y sugerencias al Director (a) de la Institución.					
4	El Director (a) brinda confianza para hablar sobre carácter de problemas personales.					
5	Existen reuniones planificadas para conocer los objetivos que cada departamento tiene y donde cada empleado puede exponer sus opiniones.					
6	Comunica sobre las limitaciones y carencias institucionales que dificultan la labor educativa.					
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN DESCENDENTE	1	2	3	4	5
7	La información que recibe del personal directivo es útil e importante para el desarrollo de sus labores					
8	Consideran los comentarios y sugerencias hechos por la Dirección.					
9	El personal directivo utiliza un lenguaje que permite comprender lo que necesitan					
10	El personal directivo brinda información necesaria como para poder desarrollar el trabajo eficientemente					

11	Los directivos realizan supervisiones para mejorar la calidad educativa.					
12	El personal directivo da información suficientemente clara sobre las actividades a realizar					
13	La información relacionada con nuevos negocios, productos y servicios de la organización, llega a través de un superior inmediato					
14	Los directivos informan claramente acerca del manual de organización y funciones del trabajo					
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN HORIZONTAL		1	2	3	4	5
15	Intercambia información con sus compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización.					
16	La comunicación que hay entre docentes facilita la integración y coordinación de actividades institucionales					
17	Comparte experiencias laborales con los demás miembros de la institución					
18	La comunicación que se establece entre docentes es clara y sincera					
19	Para tomar decisiones importantes los compañeros de trabajo tienen en cuenta sus opinión , ideas o sugerencias					
20	La comunicación entre docentes permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales					

Anexo 4: CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Estimado(a) Maestro, el presente cuestionario trata sobre la **comunicación organizacional**, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en tu I.E. y luego de identificarlas buscar las mejores alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que consideres pertinente.

Muchas. Gracias.

ALTERNATIVAS				
1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 ALGUNAS VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE

Nº	DIMENSIÓN: RELACIONES	1	2	3	4	5
1	El director suele dirigirse al personal en tono autoritario.					
2	El personal docente presta mucha atención a la terminación del trabajo.					
3	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.					
4	No existe mucho espíritu de grupo.					
5	El ambiente es bastante impersonal.					
6	Las actividades están bien planificadas.					
7	Los docentes se ocupan personalmente por los demás.					
8	El director no alienta el espíritu crítico de los subordinados.					
9	Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.					
	DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN	1	2	3	4	5
10	Los docentes parecen estar orgullosa de la organización.					
11	Los docentes pueden utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.					
12	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.					
13	El director mantiene una vigilancia bastante estrecha sobre los docentes.					
14	La institución educativa es agradable y de aspecto moderno.					
15	Los docentes ponen gran esfuerzo en lo que hacen.					
16	Normalmente se explican a los docentes los detalles de las tareas encomendadas.					
17	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.					
18	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.					
	DIMENSIÓN: ESTABILIDAD Y CAMBIO	1	2	3	4	5
19	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.					
20	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas					

21	El director espera demasiado de los docentes.					
22	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.					
23	Se informa totalmente a los docentes de los beneficios obtenidos.					
24	El director no suele ceder a las presiones de los docentes.					
25	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.					
26	El personal docente parece ser muy poco eficiente.					
27	Las normas y los criterios cambian constantemente.					
28	El ambiente de trabajo de la institución educativa presenta novedades y cambios.					
29	El director apoya realmente a sus subordinados.					
30	Los docentes suelen llegar tarde al trabajo.					

Anexo 5: Análisis de fiabilidad del instrumento comunicación organizacional

Nivel de confiabilidad del instrumento de comunicación organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	20

Fuente: alfa de Cronbach

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Informan oportunamente sobre su trabajo al Director (a) de la Institución.	44,57	59,771	,819	,893
Transmite a su superior inmediato toda la información que recibe.	44,97	64,585	,603	,900
Hace llegar sus ideas y sugerencias al Director (a) de la Institución.	44,63	59,757	,841	,892
El Director (a) brinda confianza para hablar sobre carácter de problemas personales.	44,33	64,161	,763	,898
Existen reuniones planificadas para conocer los objetivos que cada departamento tiene y donde cada empleado puede exponer sus opiniones.	44,43	65,495	,587	,901
Comunica sobre las limitaciones y carencias institucionales que dificultan la labor educativa.	44,40	67,076	,389	,904
La información que recibe del personal directivo es útil e importante para el desarrollo de sus labores	44,57	59,771	,819	,893
Consideran los comentarios y sugerencias hechos por la Dirección.	44,63	63,964	,399	,906

El personal directivo utiliza un lenguaje que permite comprender lo que necesitan	44,40	67,076	,389	,904
El personal directivo brinda información necesaria como para poder desarrollar el trabajo eficientemente	44,50	65,845	,308	,908
Los directivos realizan supervisiones para mejorar la calidad educativa.	44,50	65,845	,308	,908
El personal directivo da información suficientemente clara sobre las actividades a realizar	44,60	65,421	,352	,907
La información relacionada con nuevos negocios, productos y servicios de la organización, llega a través de un superior inmediato	44,40	68,179	,255	,907
Los directivos informan claramente acerca del manual de organización y funciones del trabajo	44,60	67,076	,178	,914
Intercambia información con sus compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización.	44,40	68,179	,255	,907
La comunicación que hay entre docentes facilita la integración y coordinación de actividades institucionales	44,63	59,757	,841	,892
Comparte experiencias laborales con los demás miembros de la institución	44,67	59,747	,855	,892
La comunicación que se establece entre docentes es clara y sincera	44,33	64,161	,763	,898
Para tomar decisiones importantes los compañeros de trabajo tienen en cuenta sus opinión , ideas o sugerencias	44,57	59,771	,819	,893
La comunicación entre docentes permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales	44,97	64,585	,603	,900

Anexo 6: Análisis de fiabilidad del instrumento clima laboral

Nivel de confiabilidad del instrumento de clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	30

Fuente: alfa de Cronbach

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El director suele dirigirse al personal en tono autoritario.	69,33	134,989	,713	,931
El personal docente presta mucha atención a la terminación del trabajo.	69,73	139,375	,640	,933
Las cosas están a veces bastante desorganizadas.	69,27	133,720	,776	,931
No existe mucho espíritu de grupo.	69,07	140,478	,717	,932
El ambiente es bastante impersonal.	69,07	142,409	,547	,934
Las actividades están bien planificadas.	69,10	142,852	,499	,934
Los docentes se ocupan personalmente por los demás.	69,33	134,989	,713	,931
El director no alienta el espíritu crítico de los subordinados.	69,37	137,206	,509	,935
Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.	69,10	142,852	,499	,934
Los docentes parecen estar orgullosa de la organización.	69,30	138,079	,539	,934
Los docentes pueden utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.	69,30	138,079	,539	,934

Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.	69,40	138,041	,556	,934
El director mantiene una vigilancia bastante estrecha sobre los docentes.	69,20	143,890	,401	,935
La institución educativa es agradable y de aspecto moderno.	69,40	142,317	,270	,938
Los docentes ponen gran esfuerzo en lo que hacen.	69,20	143,890	,401	,935
Normalmente se explican a los docentes los detalles de las tareas encomendadas.	69,27	133,720	,776	,931
Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.	69,33	133,747	,783	,930
Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.	69,07	140,478	,717	,932
Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.	69,33	134,989	,713	,931
En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	69,73	139,375	,640	,933
El director espera demasiado de los docentes.	69,07	140,478	,717	,932
Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.	69,07	142,409	,547	,934
Se informa totalmente a los docentes de los beneficios obtenidos.	69,30	138,079	,539	,934
El director no suele ceder a las presiones de los docentes.	69,90	142,714	,409	,935
Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	69,20	143,890	,401	,935
El personal docente parece ser muy poco eficiente.	69,20	143,890	,401	,935
Las normas y los criterios cambian constantemente.	69,40	142,317	,270	,938

El ambiente de trabajo de la institución educativa presenta novedades y cambios.	69,20	143,890	,401	,935
El director apoya realmente a sus subordinados.	69,33	134,989	,713	,931
Los docentes suelen llegar tarde al trabajo.	69,73	139,375	,640	,933

Anexo 7: Base de datos originales
















N°	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL																			CLIMA LABORAL																														
1	4	4	5	4	3	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	
2	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3		
3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3			
4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4			
5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
6	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4			
7	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4		
8	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3		
9	4	5	3	4	4	3	4	3	2	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	3			
10	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3			
11	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3		
12	5	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4			
13	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	2	4	4	5	5	2	5	5	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	1	5	4	3	4	
14	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4			
16	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4		
17	2	2	2	1	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4
18	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	1	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4		
19	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4			
20	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
21	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
22	4	4	5	4	3	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3		
23	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2	4	2	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	2	3
24	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	
25	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	
26	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	1	3	2	5	5	4	4	1	4	3	2

27	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	
28	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3		
29	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
30	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	1	3	3	3		
31	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	
32	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2		
33	5	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3		
34	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	
35	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	2	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	2	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	
37	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
38	2	2	2	1	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	2	2	2	1	2	5	5	4	3	4	5	2	4	5	4	2	3	4	4	5	6	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	
39	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	3	2	3	3	3	4	2	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3		
40	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	3	3	5	3	5	3	3	5	3	2	2	3	2	4	4	3	5	3	5	4	3	
41	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	3	5	2	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	2	5	
42	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	
43	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	3	
44	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	2	5	3	2	5	3	2	5	4	2	5	5
45	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	5	5	4	4	2	2	4	2	5	3	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
46	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	5	3	3	4	4	
47	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4
48	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	2	5	2	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	5	5	2	2	5	4	1	4	4	1	5	2	5
49	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	3	5	4	
50	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	2	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	5	4	5	2	
51	5	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	
52	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3		
53	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	

83	5	4	4	4	3	5	5	5	2	2	5	3	3	3	2	5	4	4	4	3	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
84	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	2	3	
85	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	3	
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5		
87	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	5	5	4	4	1	4	3	2
88	2	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2			
89	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	
90	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4		
91	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	3	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3		
92	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	
93	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	
94	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	2	3	3	3	4	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3
95	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	2	2	2	
96	4	2	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	4	1	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	2	4	3	4	2	
97	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
98	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	2	4	3	5	5	4		
99	5	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	
100	4	5	5	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
101	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3
103	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	
104	2	2	2	1	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	2	2	2	1	2	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
105	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	
106	5	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	3	3	3	2	5	5	5	5	5	3	2	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4		
107	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	5	4	2	3	5	5	5	2	2	5	4	4	2	2	4	3	4	4	
108	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	2	3	2	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	
109	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	4	4
110	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4

111	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4			
112	4	5	3	4	4	3	4	3	2	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3
113	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4		
114	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4				
115	5	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	5	4	4	4	3	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4			
116	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
117	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	2	3	
119	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	2	3	
120	4	4	5	1	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	
121	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	1	3	2	5	5	4	4	4	4	3	5	
122	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	
123	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	
124	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
125	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5	3	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	3	3	3		
126	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	
127	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	
128	5	4	4	4	3	5	3	3	5	2	5	3	5	3	2	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3
129	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	5	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
130	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	4	4	4	5	4	5	3	2	3	2	2	2	4	3	4	2		
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	
132	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	2	4	3	4	5	4	

estadística general.sav [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos												
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda												
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol	
1	comuni_asc...	Numérico	8	0	Informan oport...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
2	comuni_asc...	Numérico	8	0	Transmite a su...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
3	comuni_asc...	Numérico	8	0	Hace llegar sus...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
4	comuni_asc...	Numérico	8	0	El Director (a) b...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
5	comuni_asc...	Numérico	8	0	Existen reunio...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
6	comuni_asc...	Numérico	8	0	Comunica sobr...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
7	comuni_des...	Numérico	8	0	La información ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
8	comuni_des...	Numérico	8	0	Consideran los ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
9	comuni_des...	Numérico	8	0	El personal dire...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
10	comuni_des...	Numérico	8	0	El personal dire...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
11	comuni_des...	Numérico	8	0	Los directivos r...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
12	comuni_des...	Numérico	8	0	El personal dire...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
13	comuni_des...	Numérico	8	0	La información ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
14	comuni_des...	Numérico	8	0	Los directivos i...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
15	comuni_hori...	Numérico	8	0	Intercambia info...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
16	comuni_hori...	Numérico	8	0	La comunicació...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
17	comuni_hori...	Numérico	8	0	Comparte expe...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
18	comuni_hori...	Numérico	8	0	La comunicació...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
19	comuni_hori...	Numérico	8	0	Para tomar dec...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
20	comuni_hori...	Numérico	8	0	La comunicació...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
21	relaciones1	Numérico	8	0	El director suel...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
22	relaciones2	Numérico	8	0	El personal doc...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
23	relaciones3	Numérico	8	0	Las cosas está...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	
24	relaciones4	Numérico	8	0	No existe much...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada	

25	relaciones5	Númerico	8	0	El ambiente es ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
26	relaciones6	Númerico	8	0	Las actividades...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
27	relaciones7	Númerico	8	0	Los docentes s...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
28	relaciones8	Númerico	8	0	El director no al...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
29	relaciones9	Númerico	8	0	Se anima a los ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
30	autorrealiza...	Númerico	8	0	Los docentes p...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
31	autorrealiza...	Númerico	8	0	Los docentes p...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
32	autorrealiza...	Númerico	8	0	Nuestro grupo ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
33	autorrealiza...	Númerico	8	0	El director man...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
34	autorrealiza...	Númerico	8	0	La institución e...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
35	autorrealiza...	Númerico	8	0	Los docentes p...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
36	autorrealiza...	Númerico	8	0	Normalmente s...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
37	autorrealiza...	Númerico	8	0	Se obliga a cu...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
38	autorrealiza...	Númerico	8	0	Aquí hay pocos...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
39	estabilidad_...	Númerico	8	0	Es difícil mante...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
40	estabilidad_...	Númerico	8	0	En raras ocasio...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
41	estabilidad_...	Númerico	8	0	El director espe...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
42	estabilidad_...	Númerico	8	0	Aquí se pueden...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
43	estabilidad_...	Númerico	8	0	Se informa total...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
44	estabilidad_...	Númerico	8	0	El director no s...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
45	estabilidad_...	Númerico	8	0	Las cosas tien...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
46	estabilidad_...	Númerico	8	0	El personal doc...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
47	estabilidad_...	Númerico	8	0	Las normas y l...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
48	estabilidad_...	Númerico	8	0	El ambiente de ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada

Anexo 8: Certificado de validación del instrumento que mide comunicación organizacional



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación ascendente							
1	Informan oportunamente sobre su trabajo al Director (a) de la Institución.	/		/		/		
2	Transmite a su superior inmediato toda la información que recibe.	/		/		/		
3	Hace llegar sus ideas y sugerencias al Director (a) de la Institución.	/		/		/		
4	El Director (a) brinda confianza para hablar sobre carácter de problemas personales.	/		/		/		
5	Existen reuniones planificadas para conocer los objetivos que cada departamento tiene y donde cada empleado puede exponer sus opiniones.	/		/		/		
6	Comunica sobre las limitaciones y carencias institucionales que dificultan la labor educativa.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación descendente							
7	La información que recibe del personal directivo es útil e importante para el desarrollo de sus labores	/		/		/		
8	Consideran los comentarios y sugerencias hechos por la Dirección.	/		/		/		
9	El personal directivo utiliza un lenguaje que permite comprender lo que necesitan	/		/		/		
10	El personal directivo brinda información necesaria como para poder desarrollar el trabajo eficientemente	/		/		/		

11	Los directivos realizan supervisiones para mejorar la calidad educativa.	/		/		/		
12	El personal directivo da información suficientemente clara sobre las actividades a realizar	/		/		/		
13	La información relacionada con nuevos negocios, productos y servicios de la organización, llega a través de un superior inmediato	/		/		/		
14	Los directivos informan claramente acerca del manual de organización y funciones del trabajo	/		/		/		
	DIMENSIÓN3: Comunicación horizontal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Intercambia información con sus compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización.	/		/		/		
16	La comunicación que hay entre docentes facilita la integración y coordinación de actividades institucionales	/		/		/		
17	Comparte experiencias laborales con los demás miembros de la institución	/		/		/		
18	La comunicación que se establece entre docentes es clara y sincera	/		/		/		
19	Para tomar decisiones importantes los compañeros de trabajo tienen en cuenta sus opinión , ideas o sugerencias	/		/		/		
20	La comunicación entre docentes permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia – es pertinente, relevante y claro

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: De la Cruz Durand Helen Pilar DNI: 16007150

Especialidad del validador: Temática, Mg. en administración de la educación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 DELA CRUZ DURAND HELEN PILAR
 MAESTRO EN ADMINISTRACION
 DE LA EDUCACION

Firma



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: Comunicación ascendente	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Informan oportunamente sobre su trabajo al Director (a) de la Institución.	/		/		/		
2	Transmite a su superior inmediato toda la información que recibe.	/		/		/		
3	Hace llegar sus ideas y sugerencias al Director (a) de la Institución.	/		/		/		
4	El Director (a) brinda confianza para hablar sobre carácter de problemas personales.	/		/		/		
5	Existen reuniones planificadas para conocer los objetivos que cada departamento tiene y donde cada empleado puede exponer sus opiniones.	/		/		/		
6	Comunica sobre las limitaciones y carencias institucionales que dificultan la labor educativa.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación descendente	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La información que recibe del personal directivo es útil e importante para el desarrollo de sus labores	/		/		/		
8	Consideran los comentarios y sugerencias hechos por la Dirección.	/		/		/		
9	El personal directivo utiliza un lenguaje que permite comprender lo que necesitan	/		/		/		
10	El personal directivo brinda información necesaria como para poder desarrollar el trabajo eficientemente	/		/		/		

11	Los directivos realizan supervisiones para mejorar la calidad educativa.	/		/		/		
12	El personal directivo da información suficientemente clara sobre las actividades a realizar	/		/		/		
13	La información relacionada con nuevos negocios, productos y servicios de la organización, llega a través de un superior inmediato	/		/		/		
14	Los directivos informan claramente acerca del manual de organización y funciones del trabajo	/		/		/		
	DIMENSIÓN3: Comunicación horizontal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Intercambia información con sus compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización.	/		/		/		
16	La comunicación que hay entre docentes facilita la integración y coordinación de actividades institucionales	/		/		/		
17	Comparte experiencias laborales con los demás miembros de la institución	/		/		/		
18	La comunicación que se establece entre docentes es clara y sincera	/		/		/		
19	Para tomar decisiones importantes los compañeros de trabajo tienen en cuenta sus opinión , ideas o sugerencias	/		/		/		
20	La comunicación entre docentes permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta y aplica criterios de validez.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ramírez Pérez Fermin Omer DNI: 44431667


Especialidad del validador: Metodólogo, Mg. en administración de la educación (capacitador/asesor)

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


RAMÍREZ PÉREZ FERMIN ÓMER
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.

Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Comunicación ascendente	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Informan oportunamente sobre su trabajo al Director (a) de la Institución.	/		/		/		
2	Transmite a su superior inmediato toda la información que recibe.	/		/		/		
3	Hace llegar sus ideas y sugerencias al Director (a) de la Institución.	/		/		/		
4	El Director (a) brinda confianza para hablar sobre carácter de problemas personales.	/		/		/		
5	Existen reuniones planificadas para conocer los objetivos que cada departamento tiene y donde cada empleado puede exponer sus opiniones.	/		/		/		
6	Comunica sobre las limitaciones y carencias institucionales que dificultan la labor educativa.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación descendente	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La información que recibe del personal directivo es útil e importante para el desarrollo de sus labores	/		/		/		
8	Consideran los comentarios y sugerencias hechos por la Dirección.	/		/		/		
9	El personal directivo utiliza un lenguaje que permite comprender lo que necesitan	/		/		/		
10	El personal directivo brinda información necesaria como para poder desarrollar el trabajo eficientemente	/		/		/		

11	Los directivos realizan supervisiones para mejorar la calidad educativa.	/		/		/	
12	El personal directivo da información suficientemente clara sobre las actividades a realizar	/		/		/	
13	La información relacionada con nuevos negocios, productos y servicios de la organización, llega a través de un superior inmediato	/		/		/	
14	Los directivos informan claramente acerca del manual de organización y funciones del trabajo	/		/		/	
	DIMENSIÓN3: Comunicación horizontal	Si	No	Si	No	Si	No
15	Intercambia información con sus compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización.	/		/		/	
16	La comunicación que hay entre docentes facilita la integración y coordinación de actividades institucionales	/		/		/	
17	Comparte experiencias laborales con los demás miembros de la institución	/		/		/	
18	La comunicación que se establece entre docentes es clara y sincera	/		/		/	
19	Para tomar decisiones importantes los compañeros de trabajo tienen en cuenta sus opinión , ideas o sugerencias	/		/		/	
20	La comunicación entre docentes permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia .

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Gallarday Morales Santiago Aquiles **DNI:** 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e investigación universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 9: Certificado de validación del instrumento que mide clima laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES							
1	El director suele dirigirse al personal en tono autoritario.	/		/		/		
2	El personal docente presta mucha atención a la terminación del trabajo.	/		/		/		
3	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.	/		/		/		
4	No existe mucho espíritu de grupo.	/		/		/		
5	El ambiente es bastante impersonal.	/		/		/		
6	Las actividades están bien planificadas.	/		/		/		
7	Los docentes se ocupan personalmente por los demás.	/		/		/		
8	El director no alienta el espíritu crítico de los subordinados.	/		/		/		
9	Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.	/		/		/		
	DIMENSION: AUTORREALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los docentes parecen estar orgullosa de la organización.	/		/		/		
11	Los docentes pueden utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.	/		/		/		
12	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.	/		/		/		
13	El director mantiene una vigilancia bastante estrecha sobre los docentes.	/		/		/		
14	La institución educativa es agradable y de aspecto moderno.	/		/		/		
15	Los docentes ponen gran esfuerzo en lo que hacen.	/		/		/		

16	Normalmente se explican a los docentes los detalles de las tareas encomendadas.	/		/		/		
17	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.	/		/		/		
18	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.	/		/		/		
	DIMENSION: ESTABILIDAD Y CAMBIO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.	/		/		/		
20	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	/		/		/		
21	El director espera demasiado de los docentes.	/		/		/		
22	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.	/		/		/		
23	Se informa totalmente a los docentes de los beneficios obtenidos.	/		/		/		
24	El director no suele ceder a las presiones de los docentes.	/		/		/		
25	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	/		/		/		
26	El personal docente parece ser muy poco eficiente.	/		/		/		
27	Las normas y los criterios cambian constantemente.	/		/		/		
28	El ambiente de trabajo de la institución educativa presenta novedades y cambios.	/		/		/		
29	El director apoya realmente a sus subordinados.	/		/		/		
30	Los docentes suelen llegar tarde al trabajo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia – es pertinente, relevante y claro

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: De la Cruz Durand Helen Pilar DNI: 16007150

Especialidad del validador: Temática, Mg. en administración de la educación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 DE LA CRUZ DURAND HELEN PILAR
 MAGISTER EN ADMINISTRACION
 DE LA EDUCACION

Firma


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director suele dirigirse al personal en tono autoritario.	/		/		/		
2	El personal docente presta mucha atención a la terminación del trabajo.	/		/		/		
3	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.	/		/		/		
4	No existe mucho espíritu de grupo.	/		/		/		
5	El ambiente es bastante impersonal.	/		/		/		
6	Las actividades están bien planificadas.	/		/		/		
7	Los docentes se ocupan personalmente por los demás.	/		/		/		
8	El director no alienta el espíritu crítico de los subordinados.	/		/		/		
9	Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.	/		/		/		
	DIMENSION: AUTORREALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los docentes parecen estar orgullosa de la organización.	/		/		/		
11	Los docentes pueden utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.	/		/		/		
12	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.	/		/		/		
13	El director mantiene una vigilancia bastante estrecha sobre los docentes.	/		/		/		
14	La institución educativa es agradable y de aspecto moderno.	/		/		/		
15	Los docentes ponen gran esfuerzo en lo que hacen.	/		/		/		

16	Normalmente se explican a los docentes los detalles de las tareas encomendadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSION: ESTABILIDAD Y CAMBIO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	El director espera demasiado de los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Se informa totalmente a los docentes de los beneficios obtenidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	El director no suele ceder a las presiones de los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	El personal docente parece ser muy poco eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Las normas y los criterios cambian constantemente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	El ambiente de trabajo de la institución educativa presenta novedades y cambios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	El director apoya realmente a sus subordinados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	Los docentes suelen llegar tarde al trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta y aplica criterios de validez.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ramírez Pérez Fermin Omer DNI: 44431667


Especialidad del validador: Metodólogo, Mg. en administración de la educación (capacitador/asesor)

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


RAMÍREZ PÉREZ FERMIN OMER
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.

Especialidad


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director suele dirigirse al personal en tono autoritario.	/		/		/		
2	El personal docente presta mucha atención a la terminación del trabajo.	/		/		/		
3	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.	/		/		/		
4	No existe mucho espíritu de grupo.	/		/		/		
5	El ambiente es bastante impersonal.	/		/		/		
6	Las actividades están bien planificadas.	/		/		/		
7	Los docentes se ocupan personalmente por los demás.	/		/		/		
8	El director no alienta el espíritu crítico de los subordinados.	/		/		/		
9	Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.	/		/		/		
	DIMENSION: AUTORREALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los docentes parecen estar orgullosa de la organización.	/		/		/		
11	Los docentes pueden utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.	/		/		/		
12	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.	/		/		/		
13	El director mantiene una vigilancia bastante estrecha sobre los docentes.	/		/		/		
14	La institución educativa es agradable y de aspecto moderno.	/		/		/		
15	Los docentes ponen gran esfuerzo en lo que hacen.	/		/		/		

16	Normalmente se explican a los docentes los detalles de las tareas encomendadas.	/		/		/		
17	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.	/		/		/		
18	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.	/		/		/		
	DIMENSION: ESTABILIDAD Y CAMBIO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.	/		/		/		
20	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	/		/		/		
21	El director espera demasiado de los docentes.	/		/		/		
22	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.	/		/		/		
23	Se informa totalmente a los docentes de los beneficios obtenidos.	/		/		/		
24	El director no suele ceder a las presiones de los docentes.	/		/		/		
25	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	/		/		/		
26	El personal docente parece ser muy poco eficiente.	/		/		/		
27	Las normas y los criterios cambian constantemente.	/		/		/		
28	El ambiente de trabajo de la institución educativa presenta novedades y cambios.	/		/		/		
29	El director apoya realmente a sus subordinados.	/		/		/		
30	Los docentes suelen llegar tarde al trabajo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia .

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Gallarday Morales Santiago Aquiles **DNI:** 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e investigación universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 10: Artículo científico



**Comunicación organizacional y clima laboral en
docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de
Huaral – 2016**

AUTORA:

Br. Grace Elvira Vargas Calderon

Escuela de Posgrado:

Maestría en gestión pública

Universidad César Vallejo Filial

Lima-Norte

Resumen

El presente estudio de investigación denominada “Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016”; tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, la investigación fue de tipo básica con un nivel correlacional, se trabajó con una muestra de 132 docentes del nivel inicial I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, elegidos de manera probabilística; para la recolección de los datos se aplicaron dos cuestionarios uno sobre comunicación organizacional y otro sobre clima laboral. Los resultados obtenidos en la investigación permitieron determinar que existe relación positiva y moderada ($Rho = 0,442$; $p = 0.000 < 0.05$) entre la Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Palabras clave: comunicación organizacional; clima laboral

Abstract

The present research study called "Organizational communication and working environment in teachers of the initial level of I.E. Public of the district of Huaral - 2016 "; Had the purpose of determining the relationship between organizational communication and work environment in teachers of the initial level of I.E. Public of the district of Huaral - 2016, the research was of basic type with a correlational level, we worked with a sample of 132 teachers of the initial level I.E. Public of the district of Huaral - 2016, probabilistically chosen; For the data collection, two questionnaires were applied one on organizational communication and another one on labor climate. The results obtained in the research made it possible to determine that there is a positive and moderate relationship ($Rho = 0,442$; $p = 0.000 < 0.05$) between the Organizational Communication and work environment in teachers at the initial level of I.E. Of the district of Huaral - 2016.

Keywords: organizational communication; working environment

Introducción

Observada y estudiada la realidad problemática a nivel local, la presente investigación conglomeró un marco teórico que buscaron identificar, estudiar y brindar sugerencias para así poder contar con un mejor clima laboral y el buen trato entre los colaboradores de las diversas I.E. estudiadas ya que ello influye enormemente en la calidad de servicio que se brinda; de ello que según Guzmán (2012) la comunicación organizacional “Se define como el intercambio de información dentro y fuera de una empresa con un fin previamente planificado; se utiliza para vertebrar los distintos procesos de comunicación de las empresas e instituciones” (p. 70). Así mismo Díaz (2014), en su tesis titulada “Comunicación organizacional y trabajo en equipo en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango” concluyó: a) Se determina que la comunicación organizacional en las diferentes áreas de la institución si influye considerablemente sobre el proceso del trabajo en equipo, lo que fomenta un ambiente laboral de confianza, armonía y respeto a través de una comunicación óptima. b) De acuerdo a la percepción que tienen los colaboradores respecto a cómo se desarrolla la comunicación cruzada, ascendente y descendente; en términos generales es que las tres están consideradas como una buena comunicación, ya que dentro de la institución existe una relación cordial entre los colaboradores y los jefes.

Y sobre el clima laboral Mikulic & Cassullo (2013) dijeron sobre el clima laboral que “está determinado por los individuos y viene a ser una percepción colectiva del ambiente donde se trabaja, parte de una categoría superior que es el clima social” (p.7); por su parte Mejía (2014), en su tesis “Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa” concluyó: El clima laboral repercute en el trabajo del personal que labora, puesto que el 27% de los encuestados se siente recompensado con el trabajo que realiza, el 67% considera que su jefe se interesa por el trabajo que realiza, el 40%manifiestan que se reconoce el logro de sus resultados y el 70% manifiesta tener el mobiliario e infraestructura adecuada para su trabajo.

Revisión de la literatura

Referente al marco teórico de las variables, podemos señalar en primera instancia los aportes de Guzmán (2012) quien dijo que la comunicación organizacional “Se define como el intercambio de información dentro y fuera de una empresa con un fin previamente planificado; se utiliza para vertebrar los distintos procesos de comunicación de las empresas e instituciones” (p. 70).

Por otro lado, Ansede (2010) refiere que la comunicación organizacional es “el entramado de mensajes formados por símbolos verbales y signos no verbales que se transmiten diádicamente y de manera seriada dentro del marco de la organización” (p. 2).

Esta variable de estudio se trabajó con 3 dimensiones como la comunicación ascendente, quien según Guzmán (2012) mencionó que “tiene como resultado mejorar la moral y las actitudes de los empleados, por ello los mensajes que siguen las redes ascendentes se clasifican como de integración o humanos” (p. 75).

La comunicación descendente según Guzmán (2012) es:

La dimensión de canales formales más frecuentemente estudiada. El prestigio, la autoridad y la tradición, son demostrados en las comunicaciones descendentes; quienes ocupan puestos superiores en la organización se interesan, naturalmente, por la eficacia de las comunicaciones destinadas a sus empleados (p. 74).

La comunicación horizontal según Guzmán (2012) es “el intercambio lateral de mensajes entre individuos que se encuentran en el mismo nivel de autoridad dentro de la organización” (p. 76).

En cuanto a la variable clima laboral podemos encontrar que Mikulic & Cassullo (2013) dijeron sobre el clima laboral que:

Está determinado por los individuos y viene a ser una percepción colectiva del ambiente donde se trabaja, parte de una categoría superior que es el

clima social. El clima social es el enfoque que estudia la conducta humana en contextos sociales (p.7).

Así mismo se indica que esta variable se desarrolló teniendo en cuenta sus dimensiones que fueron: Relaciones, Autorrealización y Estabilidad y cambio

Objetivo

Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Metodología

En la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo quien Según Soto (2015) “nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, así mismo porque busca la objetividad y mide la variable del objeto de estudio” (p. 49). También es de tipo básico que según Carrasco (2013) “es aquella que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p.43). El diseño es no experimental, transversal que Hernández et. al (2010) afirmaron que “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en las que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149). La población estuvo conformada por 197 docentes y la muestra representativa por 132 docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016”

Resultados

Aplicados los instrumentos a la muestra de estudio y calculada la información, mediante el software SPSS se pudo determinar en cuanto a la hipótesis general que existe una correlación positiva y moderada entre comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016 con un $Rho = 0,442$ y una significancia de $p = 0,000 < 0,05$. En tanto a las hipótesis específicas se demostró que existen correlación positiva y moderada entre la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral ($Rho = 0,493$, $p < 0,05$), la comunicación organizacional descendente y el clima laboral ($Rho =$

0,684, $p < 0,05$) y la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral ($Rho = 0,625$, $p < 0,05$).

Discusión

En el estudio desarrollado se realizó el análisis estadístico con carácter descriptivo correlacional entre comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, ya que se ha obtenido el Rho de Spearman de 0.442. Los resultados se apoyan en lo señalado por Robbins en su teoría de la comunicación organizacional y en lo dicho por Díaz (2014) en su tesis magistral *Comunicación organizacional y trabajo en equipo en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango* quien concluyó: a) Se determina que la comunicación organizacional en las diferentes áreas de la institución si influye considerablemente sobre el proceso del trabajo en equipo, lo que fomenta un ambiente laboral de confianza, armonía y respeto a través de una comunicación óptima. b) De acuerdo a la percepción que tienen los colaboradores respecto a cómo se desarrolla la comunicación cruzada, ascendente y descendente; en términos generales es que las tres están consideradas como una buena comunicación, ya que dentro de la institución existe una relación cordial entre los colaboradores y los jefes. Lo que nos conlleva a deducir que la comunicación organizacional es un factor importante dentro del clima laboral tal como lo señaló Balarezo (2014) en su tesis magistral *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive* y cuyas conclusiones más relevantes fueron: a) Las falencias que presenta la comunicación organizacional interna está repercutiendo sobre la coordinación de las actividades dentro de la organización. b) La comunicación organizacional influye directamente sobre la baja productividad de la empresa San Miguel Drive así como también en las actitudes de los trabajadores. Así mismo Gómez (2007), en su tesis doctoral *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*, concluyó que: Las organizaciones modifican periódicamente procesos, servicios y productos objeto de su actividad y, como consecuencia, las funciones y tareas de sus miembros. Esto obliga a estar

permanentemente informados de todos los cambios producidos tanto dentro como fuera de la entidad. Entonces de lo expuesto se recalca que la comunicación es importante entre todos pues como señala Guzmán (2012) la comunicación organizacional se define como el intercambio de información dentro y fuera de una empresa con un fin previamente planificado.

Conclusiones

Se halló que tanto en la hipótesis general ($Rho = 0,442$; $p < 0,05$), como en las hipótesis específicas referidas a la comunicación organizacional ascendente y el clima laboral ($Rho = 0,359$, $p < 0,05$) lo cual indica una correlación baja, la comunicación organizacional descendente y el clima laboral ($Rho = 0,547$, $p < 0,05$) y la comunicación organizacional horizontal y el clima laboral ($Rho = 0,487$, $p < 0,05$) existe correlación positiva y moderada entre las variables en estudio en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016

Referencias

- Ansele, P. (2010). *La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento*. México: Mc. Graw Hill.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc. Graw Hill.
- Guzmán, V. (2012). *La comunicación organizacional*. México: Mc. Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc. Graw Hill.
- Mejía, A. (2014). *“Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa”*. (Tesis de Postgrado). Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Mikulic, I., & Cassullo, G. (2013). *Algunas consideraciones acerca del concepto de clima social y su evaluación*. Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Soto, R. (2015). *La tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos*. Perú: Diograf.
- Tuesta, N. (2010). *“Autoevaluación de la calidad de la comunicación organizacional interna”*. (Tesis de Postgrado). USTM. Perú.